دورية دولية محكمة

مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث



مجلة تنمية الموارد البشرية

المركز الديمقراطي العربي

Journal of Human Resources Development for studies and research

International scientific periodical journal











رقم التسجيل: VR.3373.6323.B
ISSN (Online) 2625-5596

"مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث "

مجلة دولية دورية محكمة تصدر عن "المركز الديمقراطي العربي" برلين–ألمانيا، تعنى بنشر الدراسات والأبحاث في مجال الموارد البشرية باللغات الثلاث: العربية، الفرنسية والانجليزية

الرقم المعياري

VR.3373. 6323 .B

ISSN (Online) 2625-5596

الناشر :المركز العربي الديمقراطي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية

-المانيا برلين–

Deutschland – Berlin

Berlin 10315 Gensinger Str: 112 Tel: 0049-Code Germany

030- 54884375

030- 91499898

030- 86450098

mobiltelefon : 00491742783717

E-mail: development@democraticac.de

العدد الثامن

أفريل 2020

مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث

مجلة دولية دورية محكمة

شروط النشر:

المجلة الدولية للموارد البشرية مجلة علمية محكمة دورية تصدر عن المركز الديمقراطي العربي ببرلين–ألمانيا، تنشر البحوث الأصيلة باللغات: العربية والفرنسية والانجليزية، في مجالات الموارد البشرية بمداخله الاقتصادية والإدارية والاجتماعية والقانونية والنفسية والسياسية، وغيرها من العلوم المجاورة، شروط النشر التي يجب إتباعها في كتابة المقال كما يلي:

– ينبغي أن تتميز الأعمال المقدمة بالجدية والأصالة في الطرح والأسلوب والمنهجية العلمية، وتقديم الإضافة في المجالات العلمية المتعلقة بالموارد البشرية في جميع التخصصات.

– ألا يكون البحث منشورا سابقا أو قدم للنشر لدى جهة أخرى.

– أن يذكر الباحث المعلومات التالية بعد عنوان بحثه مباشرة (الاسم واللقب، الرتبة العلمية، المؤسسة التي ينتمي إليها، البلد)، مع ترجمة العنوان باللغة الإنجليزية، بالإضافة الى ملخصين أحدهما بلغة المقال والثاني بإحدى اللغتين (الفرنسية أو الانجليزية).

– أن يلتزم الباحث بالشروط العلمية المتعارف عليها في إعداد وكتابة البحوث والدراسات العلمية، وإتباع المنهجية الخاصة بكل بحث (نظري، ميداني)، على أن تكون الهوامش متتابعة يدويا في آخر البحث.

– يسلم الباحث بحثه في نسخة إلكترونية على نظام Word، ويتم إرساله بالبريد الإلكتروني.

– يجب ألا يتجاوز البحث ككل 25 صفحة ولا يقل عن 10 صفحات، وذلك بالخصائص التالية:

- ✓ المسافة بين السطور 1سم.
- ✓ حجم الكتابة بالنسبة للعربية: تكتب بخط (Simplified Arabic) حجم 14، العناوين بالخط الغامق.
- ✓ حجم الكتابة باللغة الأجنبية: تكتب بخط (Times New Roman) حجم 12، العناوين بالخط الغامق.
- ✓ حجم الصفحة: 2.5 سم من كل الجهات، وترقم الصفحات أسفل الصفحة في المنتصف.

– يجب أن تكون لغة البحث سليمة وخالية من الأخطاء اللغوية والنحوية والمطبعية.

– البحوث والدراسات التي يرى المحكمون ضرورة تعديلها ترد إلى أصحابها لإجراء التعديلات لكي تأخذ طريقها للنشر.

– لا يجوز إعادة نشر البحث أو الدراسة في مجلة علمية أخرى بعد نشره في المجلة إلا بموافقة كتابية من رئيس التحرير.

- يمكن لهيئة التحرير إجراء تعديلات شكلية -في حال الضرورة-على المقال دون المس بمضمونه.
- تعبر مضامين المواد المنشورة في المجلة عن آراء أصحابها.

أهداف المجلة:

تهدف هذه المجلة خصوصا إلى قبول الأعمال التي توصلت إليها البحوث والدراسات في مجال الموارد البشرية، ذلك أن كل مؤسسة أو منظمة مهما كان نوعها أو مخرجاتها – سياسية، قانونية، خدماتية، اجتماعية- تقوم على مجموعة من أفراد يختلفون في تكوينهم، طريقة أدائهم، أهدافهم، وهو ما يجعل كل باحث أو متخصص يدرس وينظر إلى تركيبة الموارد البشرية من منظور يختلف عن الآخر، وبالتالي سوف تمنح المجلة هامشا واسعا لطرح القضايا الجوهرية والأفكار والآراء ذات العلاقة بتنمية وتطوير وتمكين الموارد البشرية من خلال التركيز على مجموعة من المواضيع مثل: تنمية الموارد البشرية، تسيير الموارد البشرية، إدارة الصراع التنظيمي، المسؤولية الاجتماعية للموارد البشرية، إدارة الوقت والانجاز، الاتجاهات الحديثة في استقطاب وتوظيف الموارد البشرية، هندسة الموارد البشرية، الاتجاهات الحديثة في القيادة، الموارد البشرية في القطاع العام والمختلط، الموارد البشرية في القطاع الخاص، الاتصال والموارد البشرية، التكنولوجيا والموارد البشرية، ممارسات إدارة الموارد البشرية، نظم معلومات الموارد البشرية.........الخ.

كما تهدف المجلة أيضا إلى تحقيق:

- نشر البحوث الأصيلة التي لم يسبق نشرها باللغات العربية والفرنسية والانجليزية.
- تشجيع الباحثين وخاصة العرب على انجاز وتقديم أبحاثهم المبتكرة في مجال الموارد البشرية.
- إيجاد قنوات اتصال وتعاون بين الباحثين والمتخصصين في مجالات تخصص المجلة.
- متابعة ورصد آخر ما توصلت إليه الدراسات في مجال الموارد البشرية، من خلال الأحداث العلمية من مؤتمرات وندوات وغيرها على المستوى العالمي.
- المساهمة في نشر المعرفة في مجال الموارد البشرية وتعميمها في الوطن العربي من أجل خدمة المجتمع وتطويره.
- بناء جسور التواصل بين المركز الديمقراطي العربي ومحيطه الخارجي من جامعات ومؤسسات علمية عربية وعالمية.

مجالات المجلة:

تتنوع الاهتمامات التي تركز عليها المجلة من خلال البحوث المبتكرة التي يقدمها الباحثون في المجالات العلمية المتعلقة بالموارد البشرية، والتي تتداخل مع عديد التخصصات الاقتصادية،

الإدارية، الاجتماعية، السياسية، القانونية، النفسية.... الخ، ذلك أن كل تخصص يدرسها وينظر إليها من جانب مختلف عن الأخر قد يكون تقني، سلوكي، تنظيمي، تسييري...الخ.

لذلك سوف نفتح المجال لكل باحث في مجال تخصصه ليقدم آرائه ومنظوره للموارد البشرية بناء على خلفيته الأكاديمية.

فهرس المحتويات

التدبير التوقعي للوظائف والكفاءات كآلية حديثة لتدبير منظومة الموارد البشرية

Discretionary Management of Jobs And Competencies as a Modern Mechanism For Managing The Human Resources System

مصطفى عبدي؛ دكتور في القانون العام؛ جامعة الحسن الأول، كلية الحقوق، سطات-المغرب

الملخص

التدبير التوقعي للموارد البشرية آلية عصرية لترشيد وعقلنة استقطاب الموارد البشرية، فهذه الآلية تتجسد في كونها مقاربة تسعى إلى تحديد التخصصات والكفاءات التي تحتاجها الإدارة بشكل مفصل ودقيق، فهي تساهم في وضع الموظف المناسب في المهام المتوافقة مع الشهادة العلمية والخبرات المهنية التي يحملها انطلاقاً من توصيف الوظائف وتحليلها، وهذه العملية يكون لها أثر إيجابي على أداء الموظفين من خلال إضفاء طابع الفعالية والسهولة عند ممارسة المهام الموكلة لهم، كما أنها تساعد إدارة الموارد البشرية على الحد من تضخم عدد الموظفين، والتحكم في خلق الوظائف واستقطاب كفاءات تحمل شهادات بتخصصات متشابهة قد لا تحتاج الإدارة عدداً كبيراً منها.

الكلمات المفاتيح: التدبير التوقعي؛ التخطيط الاستراتيجي؛ الحاجيات المستقبلية؛ تحليل الوظائف؛ توصيف الوظائف.

Résumé

La gestion prévisionnelle des ressources humaines est un mécanisme moderne permettant de rationaliser le recrutement des ressources humaines. Ce processus a un impact positif sur les performances du personnel en le rendant simple et efficace dans l’exercice des tâches qui lui sont assignées, tout en aidant la gestion des ressources humaines à réduire l’inflation du personnel, à contrôler la création d’emplois et à recruter efficacement. Les certificats avec des compétences similaires peuvent ne pas nécessiter un grand nombre de gestion.

Mots clés:

Gestion prévisionnelle ; Planification stratégique ; Besoins futurs ; Analyse des tâches ; Description du poste.

مقدمة

بعد تنامي الدور الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية الذي جسده الانتقال من مرحلة التسيير الكلاسيكي للموظفين الذي كان ينصب على تسيير الحياة الإدارية اليومية للموظفين عبر إصدار قرارات وتصرفات تقليدية كالتوظيف والتنقيط والتقييم والتأديب، كما لم يكن هذا التسيير يعتمد على الدراسة العلمية لتحديد حاجيات الإدارة من الموارد والكفاءات البشرية، إلى مرحلة تدبير الموارد البشرية التي أصبحت فيها الإدارة تبحث عن أفضل تنسيق بين حاجيات الإدارة من الكفاءات والخبرات والأعداد من الموارد البشرية التي يجب بالضرورة

أن تتناسب مؤهلاتها العلمية مع المهام والوظائف التي يجب شغلها حتى يمكن للإدارة أداء المهام المنوطة بها وفق منظومة متكاملة ومتناسقة ترتكز على الفعالية والنجاعة.

إن ترشيد وعقلنة عملية التوظيف/الاستقطاب تتجلى في رصد الحاجيات الحقيقية والضرورية من الكفاءات والخبرات التي تحتاجها الإدارة، وهذا الترشيد لا يمكن أن يتأتى إلا باتباع أساليب التدبير الحديثة للموارد البشرية المتمثلة في التدبير التوقعي للأعداد والوظائف والكفاءات المتأسس على وضع الإطار المرجعي للكفاءات، والعمل على توصيف وتحليل الوظائف، واعتماد آليات لتحديد الحاجيات المستقبلية من الموظفين على المستويين الكمي والكيفي ودون إهمال مقاربة النوع الاجتماعي.

إذا كان التدبير العمومي الحديث يحتاج إلى أساليب وطرق جديدة تساهم هي الأخرى في الرفع من أداء الإدارات العمومية عموماً، فإن التدبير التوقعي للوظائف والكفاءات يشكل أهم الوسائل العصرية في مجال تدبير الموارد البشرية، ومن ثم فإن توظيف هذه الآلية سيكون له أثر إيجابي على فعالية وجودة الخدمات التي تقدمها الإدارة لمرتفقيها، لكن تبقى فعالية ونجاعة هذه الآلية رهينة بكفاءة الأطر البشرية التي تسهر على وضع خطة لتدبير منظومة الموارد البشرية ككل، وتراعي فيها مختلف الوضعيات الإدارية انطلاقاً من عملية التوظيف وانتهاءً بعملية التقاعد.

لقد أدى تطور مفهوم منظومة تدبير الموارد البشرية إلى بروز مفهوم التدبير التوقعي للوظائف والكفاءات كآلية حديثة تعتمد المنهج العلمي المبني على إحصاءات وتوقعات، تعكس الوضعية الحقيقة للحاجيات من الموارد البشرية التي تحتاجها الإدارة، وذلك من خلال اللجوء إلى عمليتي تحليل الوظائف وتوصيفها.

إشكالية الدراسة

تعاني الإدارات على مستوى مجال تدبير منظومة الموارد البشرية من إشكالية التخطيط المستقبلي لاستقطاب الكفاءات اللازمة للقيام بالمهام والاختصاصات التي تقوم بها الإدارة، ومن ثم تطرح إشكالية مدى إمكانية إنجاح التدبير التوقعي للوظائف والكفاءات بالإدارات العمومية؟ ولبسط هذه الإشكالية وتفكيكها نتساءل عن مفهوم التدبير التوقعي للوظائف والكفاءات كونه آلية عصرية مبتكرة لتدبير منظومة الموارد البشرية؟ وما هي أهم العناصر المؤسسة له؟ وما هي الخطوات والإجراءات المنهجية الضرورية الكفيلة بإنجاحه والرفع من فعالية تدبير الموارد البشرية؟

أهمية الدراسة

تنبع أهمية الدراسة في كون التخطيط الاستراتيجي هو الأداة والوسيلة لتدبير منظومة الموارد البشرية بنجاعة، ومن ثم فالتدبير التوقعي للموارد والكفاءات يشكل آداة للتخطيط المستقبلي المعقلن والمؤسس على أسس وقواعد علمية رصينة، تمكن الإدارة من التحكم ومواجهة التضخم المحتمل في أعداد الموظفين بها، كما تسهل معرفة التخصصات والكفاءات البشرية وتضبط عملية استقطابها وفق خطتها لتدبير مواردها البشرية.

أهداف الدراسة

- التعريف بمفهوم التدبير التوقعي للوظائف والكفاءات وبسط أسسه وعناصره الضرورية لنجاحه؛

- إبراز الأثر الإيجابي للتدبير التوقعي على نجاعة أداء الإدارة وتحديد دوره المحوري في التحكم في الأعداد والوظائف تبعاً لاحتياجات الإدارة الفعلية من الموارد البشرية.

تقسيم الموضوع سيكون وفق مطلبين: الأول خصصناه لمفهوم التدبير التوقعي وعناصره الأساسية؛ الثاني سنعالج فيه خطوات إنجاح التدبير التوقعي للوظائف والكفاءات.

منهج الدراسة

تفكيك الموضوع يستند على المنهج الوصفي لأننا بصدد معالجة موضوع نظري يحتاج إلى تفكيك مفهومه وبسط عناصره الأساسية، ومن ثم التعريف بأهميته في إطار منظومة التدبير العمومي الحديث.

محاور الدراسة

مناقشة وتحليل الموضوع ستكون من خلال تقسيمه إلى مطلبين:

المطلب الأول: مفهوم التدبير التوقعي للوظائف والكفاءات وعناصره؛

المطلب الثاني: مراحل وخطوات إنجاح التدبير التوقعي للوظائف والكفاءات.

المطلب الأول: التدبير التوقعي للوظائف والكفاءات: المفهوم والعناصر

بعد ان تزايدت الحاجة الى آلية تدبيرية حديثة ومسايرة للتطورات الحاصلة على مستوى التقدم الصناعي والتجاري والإداري ظهر في مجال تدبير الموارد البشرية مفهوم التدبير التوقعي للوظائف والكفاءات كأسلوب سوسيو اقتصادي يندرج في إطار "فلسفة التوقع"

كونه يمثل ممارسة لا تقوم على مبدأ التنبؤ للمستقبل كهدف في حد ذاته، بل كمطلب لبناء هذا المستقبل من خلال القدرة على التحكم في المعطيات والمتغيرات التي تعرفها الإدارات العمومية والمقاولات الخاصة على مستوى إدارة وتدبير مواردها البشرية تأسيساً على إعادة تنظيم العمل وإعادة تأهيل الموارد البشرية لتمكينهم من الانسجام مع المستجدات[1]. فما المقصود إذن بالتدبير التوقعي للوظائف والكفاءات؟ وما هي أهم العناصر الأساسية التي يستمد منها فعاليته؟

الفقرة الأولى: مفهوم التدبير التوقعي للوظائف والكفاءات

التدبير التوقعي للوظائف والكفاءات (La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences,) ظهر كأداة لمواجهة التحديات التي قد تواجه إدارة وتدبير الموارد البشرية كونه آلية تقوم بالأساس على التوقع/الاستشراف الهدف منه معرفة وتحديد الحاجيات المستقبلية للإدارة على مستوى هيكلها ومواردها البشرية لمواجهة الأزمات الاقتصادية والتحولات التكنولوجية الكبرى التي يمكن أن تحدث اضطراباً في ممارسة المهام وأدوات الإنتاج[2].

التدبير التوقعي للوظائف والكفاءات عملية مركبة من خلال أنه يتوجه لدراسة مجموعة من المؤشرات، فهو يضم تدبير القوة العاملة (La gestion des effectifs) الذي يهتم بالجوانب الكمية والجماعية للموظفين أو المستخدمين، كما يشمل تدبير الوظائف (La gestion des emplois) الذي يهدف إلى تحديد محتوى وهيكل المهام والمؤهلات والوظائف، ويضم أيضاً تدبير الكفاءات (La gestion des compétences) الذي يتعلق بتطوير القدرات الفردية والجماعية للموارد البشرية لممارسة مهامهم مع الأخذ بعين الاعتبار بيئة العمل والموارد المخصصة[3].

إن أهمية التدبير التوقعي للموارد البشرية تكمن في الانشطة والوظائف التي يعنى بها، فهو لا يتناول تحديد الاحتياجات البشرية للإدارة فقط، ولكنه يؤدي وظيفة شمولية تقتضي التخطيط للجوانب المتعددة للموارد البشرية مثل التوظيف، تقييم الأداء، التكوين[4]، ولذلك فهو يقوم أساساً على قوة التنبؤ الذي لا يمكن أن ينتج إلا عن إجراء دراسات علمية معمقة للموارد البشرية بالإدارة من قبل متخصصين للوقوف على مواطن الضعف والخلل على مستوى تدبير منظومة الموارد البشرية ككل، وليتسنى هذا لا بد من وضع خطوات منهجية علمية إحصائية سليمة تتجسد في تحليل وتوصيف المناصب بشكل يعكس احتياجات الإدارة للموارد البشرية.

الفقرة الثانية: العناصر الأساسية للتدبير التوقعي

يعتبر التدبير التوقعي مقاربة تدبيرية حديثة تنبني على توقعات وتنبؤات للموارد البشرية على المدى المتوسط و البعيد، عبر دراسة وتحليل الإكراهات المحتمل وقوعها، وتوفير الموارد والوسائل الكفيلة بوضع تصور يهدف إلى التوفيق بين ملاءمة موارد الإدارة مع احتياجاتها[5].

كما هو الشأن بالنسبة لأي تدبير ذي بعد استراتيجي، فالتدبير التوقعي يجب خلاله اتباع واحترام قواعد وإجراءات عند تحديد مواطن الضعف المتمثلة في الجوانب السلبية التي تحول دون قيام الإدارة بوظيفتها، ومواطن القوة المتمثلة في كل العوامل الإيجابية في الإدارة، والتي تعتمدها الإدارة عند بناء مخططها الاستراتيجي، والفرص المتاحة المتجسدة في الإمكانيات التي تتوفر عليها الإدارة سواء الداخلية كالميزانية وأجهزة الإدارة، أو الخارجية المتمثلة في المجال الاقتصادي والسياسي والاجتماعي، واخيراً المخاطر وهي التحديات القائمة في محيط الإدارة التي تشكل تهديداً على نشاط وخطة الإدارة[6].

التدبير التوقعي للموارد البشرية يشكل منهجية استراتيجية تعتمد مخططاً توقعياً ينطلق من الأهداف المسطرة والتطور الحاصل داخل الإدارة، فهو يتأسس على بعد تشخيصي يتم فيه التعرف على واقع حال الإدارة من حيث أعداد الموظفين ونوعيتهم وكيفية أدائهم للعمل في الماضي والحاضر، وبُعد توقعي ينبني على ترقب ما سيحدث من تغيرات في المستقبل، ومن ثم فإنه ينبني أساساً على دراسة للواقع واستشراف المستقبل من أجل معرفة فعلية لأعداد الموظفين الموجودين؛ الخبرات والكفاءات التي يتوفر عليها الموظفون؛ عدد الموظفين ونوعية الخبرات التي تحتاجها الإدارة؛ القرارات التي يجب اتخاذها في الحاضر والمستقبل لتغطية خصاص الكفاءات الحاصل في الإدارة خلال المراحل الماضية[7]، كما يجب تحديد الوسائل البشرية والمالية القادرة على إجراء دراسة من شأنها توضيح تخطيط جدولة الميزانية؛ تحديد الفاعلين المستهدفين بالدراسة؛ إحداث لجنة تقنية ولجنة للقيادة؛ تحديد الأدوار بين الفاعلين وبين المنخرطين في العملية؛ تحديد أساليب التواصل وشبكته التي تسهل الدراسة؛ تحديد طرق وأساليب تقييم الدراسة فور انتهائها[8].

لتكون عملية التدبير التوقعي ناجحة وفعالة، ينبغي أن تنبني على الدقة في التنبؤ والمرونة بحيث يمكن تغيير الخطة على ضوء تغيرات مستقبلية مفاجئة، كما يجب توفر شروط أهمها: أن يكون التدبير التوقعي منتظماً لضمان توفير الموارد البشرية للإدارة بكامل وحداتها، مما يستلزم ضرورة وجود وحدة تدبير مركزية تعمل على تجميع المعطيات

وتحليلها، واستخدامها كأساس لوضع استراتيجية عامة للإدارة؛ ربط التدبير التوقعي بكافة جوانب تدبير الموارد البشرية في الإدارة؛ ربط التدبير التوقعي ارتباطاً وطيداً بالميزانية؛ استناد التدبير التوقعي إلى قاعدة بيانات دقيقة ومخزنة معلوماتياً، بحيث تساعد تلك البيانات على تقدير احتياجات الإدارة من الموارد البشرية بشكل علمي وعملي دقيق؛ التناسق بين التدبير التوقعي للموارد البشرية وبين استراتيجية الإدارة، بحيث يجب أن يعمل مدير الموارد البشرية على تحديد العلاقة بين الكلفة والأرباح والأخطار التي يمكن أن تنعكس على استراتيجية المنظمة[9].

لتكون هندسة الدراسة التوقعية للموارد البشرية جيدة وتستجيب لمعايير الدراسة العلمية، فلا بد من اتباع مجموعة من الخطوات المنهجية المتمثلة في: الجرد والتشخيص: عبر وصف دقيق للموارد البشرية في السنوات الماضية، حيث يمكن هذا الجرد من الوقوف على الاختلالات والإكراهات على مستوى تدبير الموارد البشرية، وإجراء حسابات للسنوات الأخيرة بهدف معالجتها وتصحيحها مع الأخذ بعين الاعتبار الإكراهات المالية المرتبطة بها؛ تحديد التطورات والاحتياجات المستقبلية: من خلال الإلمام بالتطورات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية والتكنولوجيا، ومحاولة معرفة مدى تأثيرها على الاحتياجات من الموارد البشرية مستقبلاً؛ وضع استراتيجية تصحيحية: حيث يتم من خلالها إعداد مخطط عملي يبين الخطوط العريضة التي سيتم نهجها في تدبير الموارد البشرية بناء على الخطوات السابقة[10].

تبرز أهمية التدبير التوقعي للموارد البشرية من خلال الانشطة والوظائف التي يُعنى بها، فهو لا يتناول تحديد الاحتياجات البشرية للإدارة فقط، ولكنه يؤدي وظيفة شمولية تقتضي التخطيط للجوانب المتعددة للموارد البشرية انطلاقاً من التوظيف وتقييم الأداء والتكوين وصولاً إلى التقاعد، ومن ثم فهو تدبير يأخذ في الاعتبار دورة حياة الموظف أو المستخدم ومراحل تطورها.

المطلب الثاني: خطوات إنجاح التدبير التوقعي للوظائف والكفاءات

يعد التدبير التوقعي للوظائف والكفاءات من المراحل المهمة في التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية، ويستمد أهميته بالنظر إلى النتائج التي يقدمها من حيث إنه أسلوب يسعى إلى تحسين تدبير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية في الحاضر والمستقبل، فوجود فائض أو خصاص في الموارد البشرية ينتج عنه لا محال ضعف على مستوى الكفاءة

والفعالية والارتباك في أداء الإدارات العمومية والمقاولات الخاصة مما يؤثر على مخرجاتها على المديين المتوسط والبعيد[11].

يدخل تحليل وتوصيف الوظائف ضمن الإجراءات الجوهرية في عملية التدبير التوقعي للموارد البشرية، ويحظى هذا العنصر بأهمية قصوى كونه يحدد احتياجات الإدارة من الموارد البشرية كماً ونوعاً، كما أن تحليل الوظائف وتوصيفها يحدد عدد الموظفين بالإدارة ومدى كفاءتهم وحصر الوظائف والتخصصات، فتحليل وتوصيف الوظائف أسلوب يضمن التعرف على الواجبات التي تتضمنها الوظيفة والمهارات والقدرات التي ينبغي توفرها في الموظف الذي سيشغلها[12]، وبالتالي فإن نجاح أو فشل عملية التدبير التوقعي متوقفة على صحة تحليل الوظائف وتوصيفها بشكل دقيق وواضح.

تبعاً لأهمية عنصري تحليل الوظائف وتوصيفها في إنجاح التدبير التوقعي للكفاءات والوظائف، سنتطرق إلى الخطوات التي تتم عبرها عملية تحليل الوظائف (الفقرة الأولى) وكيفية توصيف الوظائف (الفقرة الثانية).

<u>الفقرة الأولى: عملية تحليل الوظائف</u>

يقصد بتحليل الوظائف تحديد ماهية الوظائف في الإدارة وتوضيح الواجبات والمسؤوليات المرتبطة بالوظيفة وتقدير درجة المهارات والمقدرة المطلوب توفرها في من سيشغلها، وكذا تحليل طبيعة العمل وظروفه بهدف التوصل إلى توصيف شامل للوظيفة[13]، كما يعني أيضاً العملية التي يتم من خلالها جمع المعلومات والحقائق الواقعية والفعلية المرتبطة بالوظائف داخل الإدارة أو الشركة، ثم القيام بتحليلها وتلخيصها لتُقدم في شكل قوائم مكتوبة تبين مهامها وصلاحياتها والمناخ المادي والنفسي والاجتماعي الذي تؤدى فيه، وبالتالي فالنتائج المحصل عليها من تحليل الوظائف تساعد على[14]:

- أن يعرف شاغل كل وظيفة ما هو المطلوب في أداء وظيفته، وكيف يؤدي عمله بنجاح؛
- أن يعرف المديرون والمشرفون طبيعة الأعمال التي يشرفون عليها، ليتمكنوا من تحديد الكيفية التي يوجهون من خلالها أعمال مرؤوسيهم، وجعل ادائهم أفضل، وتمكينهم من تحقيق أهداف العمل المطلوب منهم بنجاح؛
- أن تعرف إدارة الموارد البشرية من هو المناسب لشغل كل وظيفة وعمل داخل المنظمة.

اعتباراً على أن عملية تحليل الوظـائف تعـد هـي الخطـوة الأولـى التـي تمثـل الـركن الأساس في عملية التدبير التوقعي، فهي بالضرورة يجـب أن تتضـمن جمـع المعلومـات الكافيـة والشاملة عن التنظيم الإداري وعن الوظائف من خلال المصادر الآتية:

- القوانين والأنظمة التـي تحكـم الإدارة وتبـين كيفيـة تأسيسـها واختصاصـاتها وطريقـة توزيع الاختصاصات على الوحدات المختلفة داخلها؛
- نُظم وسياسات التوظيف التي تفيد في وضع تصـور عـن الأوضـاع الوظيفيـة والماليـة للموظفين؛
- التعليمات والقرارات الخاصـة بـإجراءات العمـل التـي تبـين الواقـع وتعطـي صـورة صادقة عن نظام العمل واستمراره؛
- التقارير التي تعدها الوحدات التنظيمية عن أوجه نشاطها، وهي تفيـد كـذلك فـي الوقـوف على أهداف الوحدات؛
- الخرائط التنظيمية التي توضح مختلف الوحدات التنظيميـة الرئيسـة والفرعيـة كمـا هـي فعلاً؛
- سجلات الموظفين من أجل حصـر وتحديـد تخصصـات المـوظفين ومعرفـة الوظـائف التي يشغلونها[15].

لهذا يتجلى هدف تحليل الوظائف في إعطاء معنـى دقيـق وشـمولي للوظيفـة مـن خـلال التعرف على مختلف الخبرات والمؤهلات الفنيـة والمعرفيـة المطلوبـة، وكـذا الشـروط العامـة والخاصة المتعلقة بالوظيفة[16].

<u>الفقرة الثانية: توصيف الوظائف وتقييمها</u>

عملية التوظيف باعتبارها الخطوة الأولى في عمليـة تـدبير المـوارد البشـرية مـن خـلال استقطاب الكفاءات المؤهلة، فإنهـا تـرتبط ارتباطـاً وثيقـاً باسـتراتيجية وسياسـة إدارة المـوارد البشرية، لذا يجب أن تترجم هذه السياسة بالتخطيط للموارد البشـرية فيمـا يتعلـق بهـذا الجانـب بهدف إعطاء تعريـف واضـح ووصـف مفصـل وواقعـي للمنصـب الشـاغر، وبغيـة تحديـد التخصصات والكفاءات المطلوبة التي تساهم فـي إجـراء البحـث النـاجح والفعـال عـن أفضـل المرشحين للوظيفة وضمان تحقيق اندماجهم بنجاح في الإدارة[17].

إن أجرأة التدبير التوقعي للوظائف والكفـاءات تقتضـي إجـراء تحديـد دقيـق للمـؤهلات المطلوبة في البطاقة الوصفية للوظيفـة (fiche de poste) لوضـع تصـميم مرجعـي للكفـاءات اللازمة لممارسة وظيفة محددة[18]، لذلك يقوم التـدبير التـوقعي علـى عمليـة توصـيف الوظـائف

التي تنصب على إعداد وصف مفصل بدقة عن كل جوانب الوظيفة وعن الموظف الذي يشغلها[19]، حيث يجب أن تتضمن العملية الوصفية قسمين: الأول يتمثل في إعداد وصف مكتوب عن الوظيفة يتم فيه توضيح العمل الذي يقوم به الموظف ونوعه، وكيف يؤديه، وما هو الهدف من ورائه؛ الثاني ينصب على تحديد مواصفات الوظيفة من خلال تحديد القدرات والمهارات والخبرات العلمية التي يجب أن تتوفر في شاغل الوظيفة من أجل القيام بها بشكل فعال[20].

عملية توصيف الوظائف تتضمن مجموعة من البيانات الأساسية التالية: المهام الذهنية والجسدية المطلوب اداؤها من الموظف؛ معايير الأداء المطلوب أداؤها من الموظف؛ الظروف المناخية والنفسية والاجتماعية التي تؤدى في ظلها مهام الوظيفة؛ الخصائص التي تتصف بها الوظيفة؛ المسؤوليات المترتبة عن ممارسة الوظيفة؛ مكان تأدية الوظيفة وكيف يؤديها الموظف؛ علاقة الوظيفة مع الوظائف الأخرى داخل الإدارة[21].

ومن بين الخطوات الإجرائية التي تنطوي عليها عملية توصيف الوظائف: معرفة الوظائف بحصرها في قائمة توضح أنواع الأعمال المطلوبة من خلال الاعتماد على تحليل الأنشطة الإدارية ودراسة الهيكل التنظيمي للإدارة؛ تجميع كافة المعلومات عن الوظيفة ومكوناتها وكيفية تنفيذها ومسؤولياتها والظروف التي تؤدى فيها؛ تحديد الخصائص المميزة لكل وظيفة على حدة استناداً إلى الحقائق والبيانات التي تم تجميعها؛ تحديد مواصفات ومؤهلات من سيشغل الوظيفة بناء على المستوى التعليمي والخبرات العملية والقدرات والكفاءات التي يتميز بها[22].

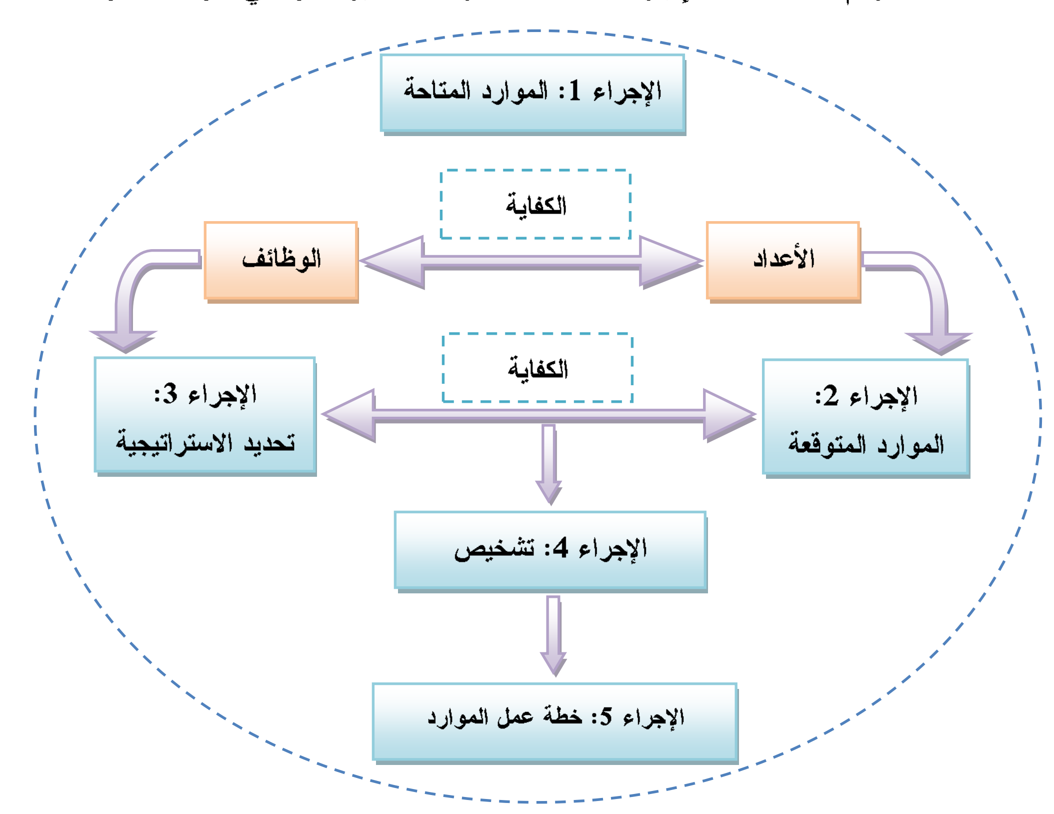
إجمالاً، يتضح أن عملية توصيف الوظائف بصفة عامة تتركز حول إعطاء مواصفات محددة للوظيفة والمهام المرتبطة بممارستها، كما تنصب على الكفاءات والقدرات اللازمة للقيام بها في ظروف وبيئة عمل مناسبة، لذلك يمكن القول أنه خلال عملية تحليل الوظائف وتوصيفها وتقييمها يتم الاعتماد على العديد من الوثائق والمستندات، بالإضافة إلى وسائل أخرى يتم من خلالها جمع المعلومات الأساسية عن الوظائف، ومن أهمها نماذج أو قوائم الاستقصاء التي يتم توزيعها على الموظفين للإجابة عمَّا ورد فيها من أسئلة تكشف عن المضمون الواقعي لهذه الوظائف ومكوناتها الأساسية، وبعد تجميع المعلومات عن الوظائف، يعمل أخصائي التقييم بتحليل الوظائف، وبعد ذلك يقوم بإعطاء صورة واضحة عن الوظيفة، ويبين أهميتها ومدى الصعوبات التي تواجهها بالوقوف على الخصائص المميزة لها باستخدام عوامل التحليل[23].

تجدر الإشارة إلى أن بطاقات توصيف الوظائف والمهـام التـي تعتبـر مـن أهـم الركـائز الأساسية في عملية التدبير التوقعي، يجب تحيينها بإجراء مقـابلات سـنوية مـع المـوظفين لتقـدم الهدف المتوخى من ورائها[24]، على اعتبار أن هذا التحيـين الـدوري يُمكِّـن مـن رصـد التطـور المستقبلي للوظيفة بتحديد وصف مستقبلي للكفاءات التـي سـتحتاجها الإدارة فعليـاً[25]، كمـا يـوفر الفرصة للإدارة لمواكب التطورات التـي يعرفهـا التـدبير العمـومي الحـديث فـي ظـل نظـام العولمة والتطور التكنولوجي المتسارع الذي يشهده العالم.

لا شك أن التدبير التوقعي للوظائف والكفاءات له دور محوري في إنجاح مخططات تطوير الموارد البشرية في الإدارات العمومية، غير أن التدبير التوقعي باعتباره آلية حديثة في تدبير منظومة الموارد البشرية بالإدارات العمومية يجب أن يصاحب وجود نظام معلوماتي للموارد البشرية، إذا أن البيانات التي يتم الحصول عليها خلال عملية التدبير التوقعي تكون مكملا للعمليات التي تم تطويرها بالفعل في الإدارات التي تدعم قدرات الموظفين على التكيف طيلة حياتهم الوظيفية، هذا مع ضرورة الأخذ في الحسبان أن موثوقية التنبؤات المتعلقة بالتقاعد تعد أحد المفاتيح الرئيسية في ممارسة التدبير التوقعي للوظائف والكفاءات[26]، فهو يعنى بالتنسيق بين البيانات التي تم الحصول عليها وتحديد أهمية كل وظيفة استرشاداً بعناصر ومقومات هذه الوظائف، ويخلص بتقييم للوظائف وذلك بترتيبها حسب أهمية ومستوى كل وظيفة[27].

وضع مقاربة فعلية وقوية للتدبير التوقعي للوظائف والكفاءات لا يمكن أن يكون بمعزلٍ عن خطة عمل استراتيجية للموارد البشرية، فهذه الأخيرة يجب أن تصنعها مديرية الموارد البشرية وفق مقاربة تشاركية مبنية على التنسيق المحكم والمستمر مع جميع المصالح المركزية واللامركزية كونها معنية مباشرة وفاعلة أساسية في صياغة خطة العمل، لذلك لا بد أن يتأسس بناء مقاربة التدبير التوقعي للوظائف والكفاءات على مجموعة من الإجراءات المتمثلة في: جرد الموارد البشرية المتاحة كماً وكيفاً؛ تحديد وضعية الموارد البشرية على المديين القصير والمتوسط بما فيها حالات التقاعد والاستقالة والإلحاق الخارجي؛ تحديد الهدف الاستراتيجي بمعرفة التوجهات السياسية والبنية التنظيمية وميزانية الوزارة؛ تشخيص وتحليل الفجوات بين الاحتياجات المستقبلية والموارد البشرية المتاحة في الأفق الذي تحدده الإدارة؛ تطوير وتتبع وتقييم خطة عمل الموارد البشرية، على أن يتم استحضار محاور تحليل كمية؛ نوعية؛ جغرافية وقطاعية[28]:

الشكل رقم 1: خطاطة لإجراءات بناء مقاربة التدبير التوقعي للوظائف والكفاءات



المصدر: تركيب شخصي بناءً على دليل تطبيقي للتدبير التوقعي للموارد البشرية في مصالح الدولة صادر عن وزارة اللامركزية والوظيفة العمومية الفرنسية سنة 2015[29].

خاتمة

التدبير العمومي الحديث يقتضي اتباع طرق ووسائل جديدة لتدبير منظومة الموارد البشرية، كما ينبغي تحديث التشريعات والنصوص التنظيمية الخاصة بالوظيفة العمومية لجعل هذه الوسائل ذات جدوى ووقع إيجابي على الخدمات التي تقدمها المرافق العمومية لتلبية حاجيات المرتفقين. لذلك، برز التدبير التوقعي للأعداد والوظائف والكفاءات في منظومة تدبير الموارد البشرية باعتباره مقاربة متعدد السنوات، هدفها العمل قدر الإمكان على الحد من الفجوات بين احتياجات الإدارة الآنية، والموارد البشرية التي تحتاجها في المستقبل من حيث الأعداد والكفاءات من خلال عمليتي تحليل الوظائف وتوصيفها وتقييمها.

فرص إنجاح مقاربة التدبير التوقعي للوظائف والكفاءات لا تتاح إلا من خلال العمل على إنجاز وتصميم مخطط عمل متكامل ومتناسق للموارد البشرية، مع ضرورة أن يتسم المخطط بالمرونة والقابلية للتنفيذ والتعديل كلما دعت الظروف والمتغيرات إلى ذلك، وأن يكون متماسكاً وقادراً على التصدي للمخاطر المحتملة التي قد تواجه فعالية الخدمات التي

تقدمها الإدارة، ومحكماً بالشكل الكافي لتَّغلب على المعيقات والمثبطات التي قد تواجه عملية تدبير مسار الحياة المهنية للموظفين العاملين بها.

يقتضي إرساء تدبير توقعي للوظائف والكفاءات يتسم بالكفاءة والفعالية والنجاعة والاقتصاد، جعل المساطر الإدارية المتبعة في تدبير الموارد البشرية مرنة وبسيطة وسهلة، وأن يتواءم إعداده وإدارته مع السياسات والتوجهات الكبرى للدولة في مجال تدبير الوظيفة العمومية، ومع الاستراتيجيات القطاعية الوزارية، وهذا التناسق لا يمكن أن يتأتى إلا بتوحيد النصوص القانونية والتنظيمية المتحكمة في تنظيم وسير عملية تدبير منظومة الموارد البشرية في شموليتها.

قائمة الهوامش

---

[1]- الشوييخ التهامي، إشكالية تدبير وتنمية الموارد البشرية بقطاع الاتصالات بالمغرب، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون العام، جامعة محمد الخامس، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية أكدال، الرباط، سنة 1999/2000، ص 134 و 135.

[2]- Mathieu CHARTRON, Dominique GARNIER, Les Communautés et les PH mener une véritable politique de GPEC dans une collectivité, 2017, P, 8.

[3]- Philippe ASPAR, Gilles PAQUIER, Les outils de la GPEC, Tribune N° 1.194 – Novembre 2004, P, 97.

[4]- عبدي مصطفى، تدبير التوظيف العمومي بالإدارات الترابية بين النص القانوني والممارسة العملية دراسة حالة عمالة إقليم الطرفاية، رسالة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، جامعة الحسن الأول، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بسطات، سنة 2103/2012، ص، 97.

[5]- Fikri Moustapha, La Bonne Gouvernances Administrative au Maroc Mission possible ,collection nouvelles piste, 2005, P, 420.

[6]- السكتاوي محمد، مبادئ التدبير والتواصل داخل الإدارة، مطبعة النجاح الجديدة، الطبعة الأولى، الدار البيضاء، سنة 2003، ص، ص، 8، 9.

[7]- علاك عبد المجيد، تدبير الموارد البشرية في الإدارة العمومية –علاقة التدبير بالتنمية الإدارية بالمغرب–، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة، كلية الحقوق بالدار البيضاء، سنة 2003/2004، ص، ص، 70، 71.

[8]- Fikri Moustapha, La Bonne Gouvernances Administrative au Maroc Mission possible, op. cit. P, 427.

[9]- المودن محمد، ترشيد تدبير الموارد البشرية – دراسة الصندوق الوطني للقرض الفلاحي نموذجاً–، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة، جامعة محمد الخامس، كلية الحقوق أكدال بالرباط، سنة 1998/1999، ص، 115.

[10]- Fikri Moustapha, La Bonne Gouvernances Administrative au Maroc Mission possible, op. cit. P, P, 422, 423.

[11]- Jean-Pierre, Citeau,Gestion Des Ressources Humaines, Principe Généraux et Cas Pratique, 1995, P, P, 41, 44.

[12]- المودن محمد، مرجع سابق، ص، 104.

[13]– ربابعة علي محمــد، إدارة المــوارد البشــرية تخصــص نظــام المعلومــات الإداريــة، دار الصــفاء للنشــر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان الأردن، سنة 2003، ص، 35.

[14]– عقيلي عمر وصفي، إدارة المراد البشرية المعاصرة بعــد اســتراتيجي، دار وائــل، الطبعــة الأولــى، عمــان الأردن، سنة 2005، ص، 185.

[15]– أبو شيخة نادر أحمــد، إدارة المــوارد البشــرية، دار الصــفاء للنشــر والتوزيــع، الطبعــة الأولــى، عمــان الأردن، سنة 2000، ص، 48.

[16]– تازيط نادية، دور العنصر البشري في التنمية الإدارية، رسالة لنيــل دبلــوم الدراســات العليــا المعمقــة، كليــة الحقوق أكدال بالرباط، سنة 1997/1996، ص، 16.

[17]- United States Agency for International Développement, Plan de Gouvernance Locale, Guide d'Audit Interne, Guide d'Audit Social, Juillet 2007, P, 12.

[18]- Ministère de la décentralisation et de la fonction publique, La gestion prévisionnelle des ressources humaines dans les services de l'état, Guides pratiques, édition 2015, P, 51.

[19]– عقيلي عمر وصفي، إدارة المراد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، مرجع سابق، ص، 185.

[20]– هاشم زكي محمود، توصيف وتقييم الوظــائف بــين النظريــة والتطبيــق، جامعــة الكويــت، 1979. ص، 3. أورده محمد المودن، مرجع سابق، ص، 105.

[21]– عقيلي عمر وصفي، إدارة المراد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، مرجع سابق، ص، 186.

[22]– السلمي علي، إدارة الأفــراد والكفــاءة الإنتاجيــة، مكتبــة غريــب، القــاهرة، ســنة 1985، ص، 165 ومــا بعدها. أورده محمد باهي، تدبير الموارد البشرية بالإدارة العموميــة، مطبعــة النجــاح الجديــدة، الطبعــة الأولــى، الدار البيضاء، سنة 2003، ص، 100.

[23]– المودن محمد، مرجع سابق، ص، 109.

[24]– أبولاس حميد، تدبير الموارد البشرية نموذج الإدارة الجماعيــة، دار العلــم للطباعــة، الطبعــة الأولــى، الــدار البيضاء، سنة 2005، ص، 70، 71.

[25]– وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، الدليل المنهجي للتدبير التوقعي للوظائف والأعداد والكفاءات، 2016، ص، 47.

[26]- Ministère de la décentralisation et de la fonction publique, La gestion prévisionnelle des ressources humaines dans les services de l'état, op, cit, P, 43.

[27]– هاشم زكي محمود، توصيف وتقييم الوظــائف بــين النظريــة والتطبيــق، جامعــة الكويــت، 1979. ص 3. أورده محمد المودن، مرجع سابق، ص، 105.

[28]- Ministère de la décentralisation et de la fonction publique, La gestion prévisionnelle des ressources humaines dans les services de l'état, op, cit, P, 31, 32, 33, 34, 35, 36.

[29]- Ministère de la décentralisation et de la fonction publique, La gestion prévisionnelle des ressources humaines dans les services de l'état, op, cit, P, 31.

حوكمة الجمعيات في الأردن: دراسة ميدانية

Societies Governance in Jordan: A Field Study

د. فواز رطروط، خبير مستقل في الشأن التنموي الاجتماعي الأردني
ختام سالم الشنيكات، مديرة مديرية سجل الجمعيات، الأردن

الملخص:

استهدفت الدراسة الوقوف على مستوى حوكمة الجمعيات في الأردن من وجهة نظر بعض اعضاء هيئاتها الإدارية وممثلي غالبية الوزارات المختصة بشأنها والمتقاعدين ممن سبق لهم العمل في قطاعها، بموجب مقياس يتمتع بدلات مرتفعة من الصدق والثبات. واظهرت النتائج بأن مستوى حوكمة الجمعيات في الأردن متوسط(60.4%)، ويتأثر بجنس وتبعية قطاع مقدريه لصالح الذكور واعضاء الهيئات الإدارية للجمعيات.

الكلمات المفتاحية: الجمعية، حوكمة الجمعيات، والمعنيون بالجمعيات.

Abstract:

This study aimed to identify the level of governance of societies in Jordan from the perspective of some members of its administrative bodies and representatives of the majority of the relevant ministries and retirees who have previously worked in its sector, according to a measure that reflects high rates of validity and consistency. The findings showed that the level of governance of societies in Jordan is of average (60.4%), and is influenced by the gender and dependency of the estimators sector in favor of males and members of the administrative bodies of the societies.

Keywords: society, governance of societies, and those concerned with societies

مقدمة:

يدخل الأفراد– بمحض إرادتهم– في علاقات تعاقدية، يترتب عليها نشوء تنظيماتهم المجتمعية المدنية ذات الشخصية الاعتبارية ومن بينها الجمعيات، التي تزداد الدعوات المحلية والإقليمية والعالمية لحوكمتها؛ للمحافظة على نزاهتها وتجنيبها الفساد وحمايتها من مخاطر غسل الأموال وتمويل الإرهاب([1])، في الوقت، الذي تخلو مرجعياتها من تعريف حوكمة الجمعيات وتحديد اتجاهاتها وابعادها ونظرياتها ونماذج قياسها وتحليلها، كما يظهر من نتائج تحليل مضمون قانون الجمعيات الأردني النافذ

ونظامه الخاص بتحديد الأنظمة الأساسية للجمعيات([2])، ونتائج تحليل مضمون أيضا قوانين الجمعيات في بلجيكا والتشيك واستونيا والسويد وايرلندا وجورجيا والمانيا وتركيا وتونس ولبنان([3]). لهذا فقد جاءت هذه الدراسة؛ لسد الثغرة المعرفية في مجال حوكمة الجمعيات في الأردن من خلال نموذجها النظري والإجرائي، الذي تعكسه بقية اجزائها، التي اشتملت على اطاريها النظري والعملي.

الإطار النظري:

يشتمل الإطار النظري للدراسة على ثلاثة مكونات، يتناول أولها تفسير غرض الأفراد من تأسيسهم للجمعيات وانضمامهم إليها، بينما يحتوي ثانيها على الملامح العامة للجمعيات في الأردن، أما ثالثها فيدور حول معنى الحوكمة واتجاهاتها وأبعادها وأهميتها ومداخلها النظرية ونماذج قياسها وتحليلها.

أولا: تفسير غرض الأفراد من تأسيسهم للجمعيات وانضمامهم إليها:

يقوم الأفراد بتأسيس الجمعيات والانضمام إليها؛ لغرضين، الأول اجتماعي فسرته بعض النظريات العلمية الاجتماعية، والثاني نفسي فسرته نظريات دوافع المتطوعين. وفما يلي عرضا موجزا لنظريات كل غرض وأدلتها الميدانية.

1.1: النظريات الاجتماعية: توجد ثلاث نظريات اجتماعية فسرت عملية تأسيس الأفراد للجمعيات وانضمامهم إليها، وهي:

1.1.1: نظرية التبادل (exchange theory): وفقا لهذه النظرية فإن الأفراد يدخلون في علاقات تبادلية؛ لإشباع احتياجاتهم وللحصول على الحد الأقصى من المنافع أو المكاسب([4]). وتدعم نتائج الدراسات الميدانية صحة هذه النظرية، فقد تبين من نتائج دراسة ميدانية أجريت في المجتمع الأردني، أن تسجيل الأردنيين للجمعيات لا يتأثر بالتغيرات السكانية في مجتمعاتهم المحلية، مما قد يدل على ارتباطه باعتباراتهم الاجتماعية، مثل: رغبتهم في الحصول على المكانة الاجتماعية أو تعزيزها، وبحثهم عن الشهرة في أوساط مجتمعاتهم المحلية([5]). واشارت أدلة ميدانية أخرى جمعت من المجتمع المصري، إلى أن الكثير من المصريين يجدون في تسجيل الجمعيات فرصة؛ للحصول على التمويل الأجنبي([6]). وفي تونس وجد المواطنين في قانون الجمعيات الجديد، مكسبا حقوقيا؛ لأنه يجيز لكل اثنين منهم تأسيس

جمعية، التي بلغ عدد المحدث منها في السنوات 2011 و2012 و2013 ما مجموعه (2097) و (3009) و (1657) جمعية على التوالي([7]) بمتوسط سنوي قدره (2254.33) جمعية.

1.1.2: نظرية الدور(role theory): تبعا لهذه لنظرية فإن المجتمع من خلال ثقافته يحدد لأعضائه أدوارهم، التي يتوقع منهم قيامهم بها ومكافآتهم عليهم، فمن يقوم منهم بدوره قد ينال الثواب الاجتماعي، الذي قد يحفزه على الاستمرار في الاستجابة لتوقعات مجتمعه، أما من لا يقوم بدوره فقد ينال العقاب الاجتماعي المتمثل في الوصم والتشهير والتجنب. وبالاستناد إلى هذه النظرية ، فإن المجتمع، الذي يحث أعضائه على بناء العلاقات السليمة ودخولهم فيها؛ لتماشيها مع ثقافته المعنوية، بل الروحية، يتوقع منهم قيامهم بمسؤوليتهم الاجتماعية نحوه تعزيز التكافل أو التضامن فيه عن طريق تطوعهم المنظم ([8])، الذي يجعلهم يقدمون على العطاء بلا مقابل أو حدود وعلى توحيد صفوفهم من خلال تأسيهم للروابط الاجتماعية(الجمعيات) لضمان استجابتهم لتوقعات مجتمعهم([9]). وتؤكد نتائج الدراسات الميدانية قوة هذه النظرية، فقد اظهرت دراسة اجريت على سبعة عشر دولة عربية، وجود علاقة ارتباطية عكسية(-0.646) دالة احصائيا(0.017) بين رتب الدول العربية في تسجيل الجمعيات خلال عام 2015 ورتبها في أداء الأهداف الإنمائية للألفية([10]). أي أن معدل تسجيل الجمعيات في الدول، التي انحرفت كثيرا عن الأهداف الإنمائية للألفية أو لم تحققها، أعلى من نظيره في الدول ، التي لم تنحرف عن الأهداف الإنمائية للألفية أو حققتها.

1.1.3: نظرية الأنساق(systems theory): سندا لهذه النظرية فإن المجتمع يمكن تفسيره بموجب فلسفتين، الأولى مادية وقوامها المنطق الجدلي، ومن بين مبادئه مبدأ وحدة وصراع الاضداد، الذي تستعمله نظرية المجتمع الماركسية([11])، ومن الأمثلة الاجتماعية عليه الوحدة المؤقتة لقوى وعلاقات الإنتاج وتصارعها الدائم في المجتمعات الطبقية، التي قد تصبح وحدة دائمة وخالية من التناقض في المجتمع الاشتراكي، القائم على الملكية العامة لوسائل الإنتاج، وتتطلب تجذيرها بنهج الثورة كذلك، الذي قاده " ما وسي تونغ" خلال تسلم حزبه لمقاليد الحكم في الصين([12]).أي أن المادية التاريخية، التي وضعها كارل ماركس وفريدرك انجلس، تنظر إلى المجتمع بوصفة تشكيلة اجتماعية اقتصادية أو نظاما أو كلا أو نسقا، تشتمل على بناءين(الأول تحتي ويتمثل في قوى وعلاقات الإنتاج وينتابه التناقض إن وجدت الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج، والثاني فوقي ويتمثل في الدولة والدين والاخلاق والقانون

وغيرها) بينهما علاقة جدلية، قوامها أن الأول يؤثر في الثاني، أكثر من تأثير الثاني في الأول. وعليه فإن الجمعيات في أي تشكيلة اجتماعية اقتصادية، ترقى لأن تكون نظاما أو نسقا، مصدر نشؤه اقتصادي (البناء التحتي) وآليات تجذيره اجتماعية (البناء الفوقي)، وطابعه في المجتمعات الطبقية تسكيني؛ لأنه لا يمكن فقراء الدخل من اكتشاف الأسباب الحقيقية لفقرهم وتحكمهم بها.

أما الفلسفة الثانية، فهي مثالية قوامها المنطق السكوني، ومن أهم مبادئه مبدأ التوازن، الذي تستعمله النظرية البنائية–الوظيفية([13])، ومن الأمثلة عليه النظم المجتمعية، التي يشكلها الأفراد؛ بفعل وعيهم المسبق بأهميتها في حياتهم، ولها صفتي الشمول والتكامل. أي أن النظرية البنائية–الوظيفية تنظر إلى المجتمع كنظام متوازن مؤلف من نظم فرعية بينها علاقات متبادلة ولكل منها مهام محددة وحدود مفترضة وموارد. وبهذا فإن الجمعيات في أي مجتمع، بمثابة نظام أو نسق، له مدخلاته المتمثلة في القيم والمؤسسات والفاعلين والمفعول بهم، وعمليات تعبر عنها حصيلة التفاعل بين المدخلات المشار إليها آنفا، ومخرجات مفادها نتاج عملية تفاعل المدخلات. فالوظائف، التي تؤديها الجمعيات في المجتمع الرأسمالي، متعددة ومتنوعة ولعل أهمها تسكين أوضاع ذلك المجتمع من خلال تعزيز التكافل الاجتماعي بين اعضائه، ورفع معدلات المشاركة السياسية لسكانه، وتمكين اعضائه الفاعلين من الشعور بتقدير ذاتهم. وما يؤكد صحة هذه الاستنتاجات وغيرها، دراسة حديثة أجريت على الجمعيات في عشرة مجتمعات رأسمالية تتباين في معدلات نموها الاقتصادي، أظهرت نتائجها أن المجتمعات المبحوثة كافة تضمن حق اعضائها في تأليف الجمعيات وجمع التبرعات للوجوه الخيرية بموجب تشريعاتها، وأن(80%) من المجتمعات المدروسة تنيط عملية تسجيل الجمعيات بالقضاء، وأن(70%) من المجتمعات المبحوثة لا تميز بين مواطنيها والوافدين المقيمين فيها في مجال تأسيسهم للجمعيات، ففي المجتمعين الايرلندي والجورجي يجيز القانون لشخص واحد أن يؤسس جمعية، بينما في المجتمع التونسي فتسمح التشريعات لشخصين فأكثر أن يؤسسا جمعية، أما في بلجيكا والسويد واستونيا والتشيك فيجيز القانون لثلاثة أشخاص فأكثر أن يؤسسوا جمعية، وفي المانيا وتركيا تسمح التشريعات لسبعة أشخاص فأكثر أن يؤسسوا جمعية([14]).

1.2: النظريات النفسية: توجد ثلاث نظريات نفسية فسرت إقدام الأفراد على تأسيس للجمعيات وانضمامهم إليها من منظور دوافعهم ([15])، الأولى صاحبها فيتش(J.Fitch) وقسمت دوافع المتطوعين إلى ثلاثة أنواع، هي: دافع إيثاري نتاجه مساعدة الآخرين، دافع أناني حصيلته الحرص على المصلحة الخاصة وزيادة المعارف والمهارات والحصول على التقدير، ودافع اجتماعي خلاصته البحث عن

الاستثمارات الاجتماعية وتكوين الصداقات. بينما الثانية فهي لصاحبها كيد(J.R.Kidd) وصنفت دوافع المتطوعين إلى صنفين، هما الدوافع الداخلية المتمثلة في البحث عن السعادة والفرص والتنشئة والإنجاز، والدوافع الخارجية المتمثلة في الحصول على الحوافز. أما الثالثة فهي لصاحبيها بوجدان(V.BAogdan) و مالينا(V.Malna) التي وجدت أن من يحفز المتطوعين على التطوع قيمهم المجتمعية المتقاطعة مع مستويي دخلهم وتعليمهم لصالح الأعلى دخلا والأرفع تعليما .

ثانيا: الملامح العامة للجمعيات في الأردن:

توجد الجمعيات في المجتمعات الإنسانية كافة. ففي المجتمع الأردني، فقد وجدت فيه الجمعيات منذ عام 1912 ، الذي شهد تسجيل أول جمعية محلية بموجب قانون الجمعيات العثماني([16])، وهي جمعية دور الإحسان الأرثوذكسية بمادبا([17]). وبالرغم من تشكل الدولة الأردنية في عام 1921، فقد بقيت الجمعيات تسجل بموجب قانون الجمعيات العثماني حتى عام 1936([18])، وجاء بعده أول قانون وطني أردني للجمعيات، مكن رئاسة الوزراء آنذاك من تسجيل الكثير من الجمعيات الخيرية بموجبه. وجاء بعد قانون الجمعيات لعام 1936 قوانين أخرى صدرت في عقود خمسينات وستينيات وسبعينات وثمينات القرن العشرين وفي العقد الأول من القرن الحادي والعشرين، علاوة على دستور المملكة لسنة 1952 وتعديلاته حتى عام 2016([19])، الذي كفل–وفق مادته السادسة عشر–حق المواطن في تأليف الجمعيات والانضمام إليها بمقتضى القانون، الناظم لعمليات تسجليها والإشراف عليها ودعمها وحلها. لهذا فقد صدر قانون الجمعيات رقم(51) لسنة 2008 ومعدله لسنة 2009([20])، وآل تطبيقه من قبل سجل الجمعيات إلى ما يلي: تسجيل ما متوسطه(419.77) جمعية سنويا خلال أعوام الفترة 2008–2016 ، حل ما متوسطه(89.33) جمعية سنويا خلال سنوات الفترة 2008–2016، حصول ما معدله(5%) من الجمعيات على منح مشاريع من صندوق دعم الجمعيات خلال عامي 2016 و2017، وحصول أيضا ما معدله(5.93%) من الجمعيات على منح مشاريع من التمويل الأجنبي في عام 2016([21]). وللجمعيات في الأردن واقعها، الذي كشفت عنه نتائج دراساتها. فقد أظهرت دراسة حديثة أن المحافظات الأقل سكانا، هي الأعلى تسجيلا للجمعيات ([22])؛ لخلو قانون الجمعيات رقم (52) لسنة 2008 وتعديلاته من المواد الخاصة بضبط العامل السكاني. وبينت دراسة حديثة أخرى أن الجمعيات لا تتمتع

بسوى(56.41%) من خصائصها المثالية ([23]). واشارت دراسة حديثة ثالثة إلى أن الجمعيات تحيط بها ظروفها السلبية(60.20%) أكثر من ظروفها الإيجابية(39.80%)، وأن بيئة الجمعيات ذات طبيعة سلبية(58.46%) وليست إيجابية(41.54%) ([24]). وخلصت دراسة حديثة رابعة إلى أن الأردن لم يحظى بالمرتبة الأولى عربيا في مجال تسجيل الجمعيات ونموها واستدامتها، علاوة على تأثر عملية تسجيل الجمعيات بإدارة الحكم والأداء التنموي وحجم السكان لدولها ([25]). وبينت دراسة حديثة خامسة ضعف المستوى العام لتميز أداء الجمعيات المبحوثة وشفافيتها؛ لبلوغه (24.48%)، وضعف المستوى الخاص لها في مجالات القيادة وإدارة الأفراد وإدارة العمليات وإدارة المعرفة والإدارة المالية؛ لبلوغه (23.51%) و(23.60%) و(21.29%) و(22.68%) و(31.32%) على التوالي([26]). ويظهر من الدراسات أعلاه توافقها النسبي على أمرين، هما اعتلال بيئة الجمعيات في المجتمع الأردني، واحتياج مواطن الضعف الداخلية والتهديدات الخارجية لبيئة الجمعيات الأردنية للتدخل الفعال والكفوء. ولتحسين واقع الجمعيات في الأردن، فقد أعد سجل الجمعيات خطته الاستراتيجية للسنوات 2019–2022 ([27]).

ويبدو من الدراسات، التي تناولت وضع الجمعيات في الأردن، أن الجمعيات لا تمتثل لأمر حوكمتها أو حاكميتها، الوارد في قانونها ونظمه الصادرة بمقتضاه([28]). فمنطوق البند (ب) من المادة السابعة من قانون الجمعيات النافذ، هو" تحدد الأحكام الواجب ورودها في النظام الأساسي للجمعية بموجب نظام خاص يصدر لهذه الغاية، وعلى أن يتضمن النظام الأساسي.... قواعد الحاكمية الرشيدة والشفافية... ". أما المادة 12 من النظام المحدد لأحكام الأنظمة الأساسية للجمعيات رقم(57) لسنة 2010، فتنص على " يجب أن تكون الأحكام المتضمنة في النظام الأساسي للجمعية منسجمة مع قواعد الشفافية والحاكمية الرشيدة". وبالرغم من اشارة قانون الجمعيات الأردني النافذ إلى حاكمية الجمعيات وتأكيده عليها، إلا أنه لم يعرفها اجرائيا في مادته الثانية، ولم يفرق بينها وبين الشفافية في مادته السابعة، ولم يحدد ركائزها أو أبعادها في مادته السابعة، ولم يشترط اعدادها بموجب تعليمات أو أسس، علاوة على تركه أمرها للنظام المحدد لأحكام الأنظمة الأساسية للجمعيات رقم(57) لسنة 2010، الصادر بمقتضاه، الذي لم يقوم هو الأخر بتعريفها وبالتفريق بينها وبين بعدها المتمحور حول الشفافية وبتحديد مجمل ركائزها وسبل قياسها وتحليلها. لهذا، فيقتضي الأمر تحديد معنى الحوكمة واتجاهاتها وأبعادها وأهميتها ومداخلها النظرية ونماذج قياسها وتحليلها؛ تمهيدا لربطه مع الجمعيات والاستفادة منه.

ثالثا: معنى الحوكمة واتجاهاتها وأبعادها وأهميتها ومداخلها النظرية ونماذج قياسها وتحليلها:

للحوكمة عناصرها، التي تتطلب تحديدها، وهي:

3.1: معنى الحوكمة: يبدو ان هناك عدم توافق بين الباحثين على معنى الحوكمة، وما يؤكد ذلك كثرة تعريفاته المتداولة ومنها تعريف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، ومفاده بأن الحوكمة هي " مجموعة من الاجراءات والعمليات التي يتم بموجبها إدارة المؤسسة والتحكم بها لتحقيق أهدافها، وتتضمن توزيع الحقوق والمسؤوليات بين الاطراف المختلفة لهذه المؤسسة وتحديد القواعد والاجراءات الخاصة بصنع القرار فيها". وتعريف برنامج الأمم الإنمائي، ونصه بأن الحوكمة هي " ممارسة السلطة السياسية والاقتصادية والإدارية لإدارة شؤون الدولة على جميع المستويات، ويشمل الآليات والعمليات والمؤسسات والتي من خلالها يعبر المواطنون والمجموعات عن مصالحهم ويمارسون حقوقهم القانونية ويوفون بالتزاماتهم ويقبلون الوساطة لحل خلافاتهم"([29]). وتعريف المؤسسة الأوروبية لإدارة الجودة، القائل الحاكمية المؤسسية هي " إطار عمل للسلطة والضبط داخل المؤسسة يستعمل لمساعدة المؤسسة على الوفاء بالتزاماتها القانونية، المالية والاخلاقية تجاه أصحاب العلاقة كافة"([30]).

وبناء على القواسم المشتركة بين التعريفات الثلاثة أعلاه، فيمكن القول بأن الحوكمة ما هي إلا عملية تقيد المؤسسة بمرجعياتها وضوابطها لاسيما القانونية والإدارية والمالية والفنية منها، التي قد تمكنها من القيام بدورها ومهامه بشكل فعال وكفوء، وعلى نحو تنال رضا المؤثرين والمتأثرين بها. ويسري هذا التعريف على الجمعية بوصفها مؤسسة أهلية تطوعية.

3.2: اتجاهات الحوكمة: هناك اتجاهان للحوكمة، الأول خارجي ويتمثل في الجهات المعنية بالأشراف على المؤسسة أو الرقابة عليها أو تقييم أعمالها، ومن الأمثلة عليها إشراف وزارات التنمية أو الشؤون الاجتماعية على الجمعيات، كما هو واقع الحال في الأردن ومصر وسلطنة عمان والسعودية واليمن، وتقييم الجمعيات من قبل إحداها المؤهلة لذلك بموجب معايير للمساءلة وأخرى للشفافية؛ لتنوير الرغبين بالتبرع للجمعيات، كما هو واقع الحال في ولاية "منسوتا" ومدينة " واشنطن" بالولايات المتحدة الأمريكية([31]). أما الاتجاه الثاني، فهو داخلي ويتمثل في الهيئات التعاقدية للمؤسسة، مثل هيئات الجمعيات، التي يختلف عددها ومسماها من دولة لأخرى([32]). ففي بلجيكا فإن الهيئات المعنية بحوكمة الجمعية بموجب القانون، هي الهيئة العامة للجمعية ومجلس إدارتها ومجلسها الإشرافي وهيئتها التمثيلية.

بينما في السويد، فإن الهيئات المختصة بحوكمة الجمعية سندا للتشريع، هي الهيئة العامة للجمعية ومجلس إدارتها ورئيسه ومدقق حساباتها المعتمد. أما في التشيك، فإن الهيئات المعنية بحوكمة الجمعية بحسب القانون، هي الهيئة العامة للجمعية ومجلس إدارتها ومجلسها الإشرافي ومجلسها التحكيمي. وفي استونيا، فإن الهيئات المختصة بحوكمة الجمعية وفقا للتشريع، هي الهيئة العامة للجمعية ومجلس إدارتها والهيئات الأخرى المشار إليها في نظامها الأساسي. بينما في المانيا، فإن الهيئات المعنية بحوكمة الجمعية وفقا لأحكام القانون، هي الهيئة العامة للجمعية ومجلس إدارتها والمجلس الإشرافي الخاص بهيئتها العامة. أما في جورجيا، فإن الهيئات المختصة بحوكمة الجمعية بموجب التشريع، هي الهيئة العامة للجمعية ومديرها. وفي لبنان، فإن الهيئات المعنية بحوكمة الجمعية بحسب القانون، هي الهيئة الإدارية للجمعية. بينما في تونس فإن الهيئات المختصة بحوكمة الجمعية وفقا للتشريع، هي الهيئة العامة للجمعية ومجلس إدارتها. أما في تركيا فإن الهيئات المعنية بحوكمة الجمعية بموجب القانون، هي الهيئة العامة للجمعية ومجلسها التنفيذي ولجان التدقيق الداخلية فيها.

وتأسيسا على ما تقدم، فيتضح بأن حوكمة الجمعيات تتأثر بمدى فاعلية وكفاءة هيئاتها العامة والإدارية والإشرافية والتمثيلية، والجهات الخارجية المعنية بالإشراف والرقابة عليها وتقييم أعمالها، سواء أكانت تلك الجهات من السلطة القضائية أو من السلطة التنفيذية أو من القطاع التطوعي.

ويشكل هذا الاستنتاج فرضية يمكن اختبارها من خلال البيانات والمعلومات المجمعة عن الجمعيات والوزارات المختصة بها في الأردن، وكانت نتيجتها أن مستوى حوكمة الجمعيات والوزارات المختصة بها في الأردن غير مرتفع، كما يظهر من نتائج دراسة نصار المشار إليها في البند ثالثا، ومن نتائج مشاركة الوزارات المختصة بالجمعيات في المرحلة السابعة من جائزة الملك عبدالله الثاني لتميز الأداء الحكومي والشفافية([33]). وتتفق هذه النتيجة ما مثيلتها، التي خلصت إليها دراسة رطروط والشنيكات([34])، ومفادها توجد علاقة ارتباطية ذات اتجاه عكسي(−0.569) دالة إحصائيا(0.034) بين رتب الدول العربية في تسجيل الجمعيات ورتبها في نسبة التغير في معدلي إدارة الحكم فيها، أي أن الدول العربية الأعلى في تسجيل الجمعيات، هي ذات معدلات الحوكمة المنخفضة.

3.3: أبعاد الحوكمة: تختلف أبعاد الحوكمة من مصدر موضوعي لأخر. فوفقا لنموذج جائزة الملك عبدالله الثاني لتميز الأداء الحكومي والشفافية المعمول به في الأردن، فإن المؤسسة المحوكمة ، هي تلك، التي تطبق ثلاثة أسس وتسعة معايير([35])، أي تعمل بموجب أسس الشفافية والاهتمام بمتلقي الخدمة

والتركيز على النتائج الممكن تحقيقها، وتعمل بنهج الممكنات– القيادة، الاستراتيجية، الأفراد، الشراكات والموارد، العمليات والخدمات– والنتائج– متلقي الخدمة، الافراد، المجتمع، الرئيسية– . بينما تبعا للمركز المركز الأوروبي للقوانين غير الربحية والمركز الدولي للقوانين غير الربحية فإن المؤسسة المحوكمة، هي التي تعمل هيئاتها التعاقدية بموجب اطارها التشريعي على مراقبتها ومساءلتها([36]). أما وفقا للهيئة الأردنية للنزاهة ومكافحة الفساد، فإن المؤسسة المحوكمة ، هي، التي تطبق حسب الأصول مبادئ سيادة القانون والمساءلة ومنع تعارض المصالح والإفصاح والشفافية والمساواة([37]).

وبناء عليه فلا تصح عملية مضاهاة الحوكمة بأحد أو جميع أبعادها، كتلك القائمة في قانون الجمعيات الأردني النافذ ونظامه المحدد لأحكام الأنظمة الأساسية للجمعيات، ومفادها مضاهاة الحوكمة بالشفافية. كما وبناء عليه أيضا، فالأمر يتطلب قياس اتجاهات الحوكمة بنهج المعايير ومؤشرات أدائها ومصادر التحقق منها، وهذا سيكون مدار اهتمام بند منهجية هذه الدراسة.

3.4: أهمية الحوكمة: تنبع أهمية الحوكمة من عوائدها، التي تختلف من مصدر لأخر. فوفقا لمدخل السياسات الاجتماعية المتكاملة، فإن حوكمة المؤسسات من خلال تفاعلها مع غيرها من العمليات الكبرى، تعد شرطا ضروريا لإنجاح عمليتي التنمية البشرية والحماية الاجتماعية في الدولة. بينما تبعا لمدخل التنمية وحقوق الإنسان، فإن حوكمة المؤسسات، هي الوسيلة المثلى لمنع ظهور التطرف واندلاع الصراعات ونشوء الفساد في المجتمع([38]). أما بحسب مدخل إدارة الأداء، فإن حوكمة المؤسسات ، هي مخرجات إدارة العمليات والخدمات، التي تسهم في رفع معدلات رضا مقدمي ومتلقي الخدمات.

وبناء على ما سبق، يمكن القول بأنه الحوكمة مهمة؛ لأنها تحدث التنمية عامة والتنمية البشرية والاجتماعية والاقتصادية خاصة، تعزز الأمن والسلم الاجتماعيين، وتكبح الفساد.

3.5: مداخل الحوكمة: للحوكمة مداخلها النظرية الإدارية، التي تعبر عنها نماذج إدارة الجودة الأمريكية واليابانية والاوروبية ([39]) من خلال معيار كل منها الخاص بإدارة العمليات والخدمات، الذي يتطلب من المؤسسة الجادة في عملية تميزها وشفافيتها، مراجعة وتطوير عملياتها وخدماتها بنهج العلم المبني على الأدلة، وإعداد خطة تنفيذية لعملياتها وخدماتها بنهج الأهداف الذكية ومؤشرات الأداء الكمية، وبناء نظام مراقبة وتقييم لخطتها المرتبطة بعملياتها وخدماتها.

وبما أن الجمعية مؤسسة، فعلى المعنين بشأنها من داخلها وخارجها القيام بضبط عملياتها الرئيسية والثانوية، مثل: الترشح لانتخابات الهيئة الإدارية، انتخاب المرشحين للهيئة الإدارية، قبول العضوية وزوالها، جمع التبرعات للوجوه الخيرية، الحل الاختياري، دخول الائتلافات، إعداد التقرير الإداري، الموازنة، الميزانية، ترخيص المرافق الخدمية، اختيار الكفاءات المهنية لتشغيل المرافق الخدمية، وقياس رضا مقدمي ومتلقي الخدمة.

3.6: نماذج قياس وتحليل الحوكمة: تخلو الادبيات الإدارية من النماذج المثلى لقياس وتحليل حوكمة المؤسسات ، مما يتطلب إعداد هذه النماذج واحتساب معدلات صدقها وثباتها ، كما فعلت هذه الدراسة بخصوص اعدادها لنموذجها النظري والاجرائي، الذي يحكمه مبدأ التقاطع بين خطيه العامودي والأفقي، فخطه العامودي للعلاقات التعاقدية المتمثلة في العلاقة بين الهيئتين العامة والإدارية للجمعية والعلاقة بين الهيئة الادارية للجمعية والسلطة المشرفة (الوزارة المختصة) والعلاقة بين الهيئة الإدارية للجمعية والمانحين والعلاقة بين الهيئة الإدارية للجمعية والعاملين في مرافق الجمعية والعلاقة بين الهيئة الإدارية ومتلقي خدمات الجمعية، أما خطه الأفقي فهو لأبعاد الحوكمة المتمثلة في سيادة القانون والمساءلـــــــــــــــة ومنع تعارض المصالح والافصاح والشفافية و المساواة. فكل علاقة تعاقدية من المشار إليها أعلاه، تقابلها أبعاد الحوكمة من منظور المؤشرات، التي وصل عددها الاجمالي إلى(45) مؤشرا، بمعدل(9) مؤشرات لكل مجال علائقي وأبعاده.

الإطار العملي:

يحتوي الإطار العملي للدراسة على أربعة مكونات، يتناول أولها مشكلة الدراسة وأسئلتها وأهميتها ومحدداتها ومصطلحاتها وطريقتها وإجراءاتها، بينما يشتمل ثانيها على نتائج الدراسة، أما ثالثها فيدور حول مناقشة نتائج الدراسة واستنتاجاتها وتوصياتها.

أولا: مشكلة الدراسة وعناصرها: يشتمل هذا الجزء على مكوناته، وهي:

1.1: مشكلة الدراسة وأسئلتها: يدخل الأردنيين في علاقات تعاقدية مع بعضهم، يترتب عليها نشوء تنظيماتهم المجتمعية المدنية ذات الشخصية الاعتبارية ومن بينها الجمعيات، التي كفل الدستور حقهم في تأسيسها والانضمام إليها بموجب القانون. ويؤكد قانون الجمعيات الأردني النافذ والنظام المحدد للأنظمة الاساسية للجمعيات على حوكمة الجمعيات دون تحديدهما لتلك الحوكمة واتجاهها وابعادها ومداخلها ونماذج قياسها وتحليلها، مما يتطلب سد هذه الثغرة المعرفية من خلال إجراء دراسة ميدانية حول حوكمة الجمعيات في الأردن؛ لتطوير السياسات الوطنية الأردنية الخاصة بحوكمة الجمعيات.

وعليه، فقد جاءت هذه الدراسة للإجابة عن سؤالها الرئيس، القائل: ما طبيعة العلاقات التعاقدية داخل الجمعيات وخارجها في الاردن من وجهة نظر ممثلي الوزارات المختصة بالجمعيات والمتقاعدين ممن سبق لهم العمل-بوزارة التنمية الاجتماعية-في مجال مراقبة الجمعيات وتقييمها واعضاء الهيئات الإدارية للجمعيات، مقاسة بمجمل أبعادها المرتبطة بسيادة القانون والمساءلة ومنع تعارض المصالح والإفصاح والشفافية والمساواة ؟.

وتفرع عن هذا السؤال، الأسئلة الفرعية التالية:

1.1.1: ما طبيعة العلاقة بين الهيئتين العامة والإدارية للجمعية من وجهة نظر ممثلي الوزارات المختصة بالجمعيات والمتقاعدين ممن سبق لهم العمل-بوزارة التنمية الاجتماعية-في مجال مراقبة الجمعيات وتقييمها واعضاء الهيئات الإدارية للجمعيات، مقاسة بمجمل أبعادها المرتبطة بسيادة القانون والمساءلة ومنع تعارض المصالح والإفصاح والشفافية والمساواة ؟.

1.1.2: ما طبيعة العلاقة بين الهيئة الادارية للجمعية والسلطة المشرفة عليها (الوزارة المختصة) من وجهة نظر ممثلي الوزارات المختصة بالجمعيات والمتقاعدين ممن سبق لهم العمل-بوزارة التنمية الاجتماعية-في مجال مراقبة الجمعيات وتقييمها واعضاء الهيئات الإدارية للجمعيات، مقاسة بمجمل أبعادها المرتبطة بسيادة القانون والمساءلة ومنع تعارض المصالح والإفصاح والشفافية والمساواة ؟.

1.1.3: ما طبيعة العلاقة بين الهيئة الإدارية للجمعية والمانحين أموالهم للجمعية من وجهة نظر ممثلي الوزارات المختصة بالجمعيات والمتقاعدين ممن سبق لهم العمل-بوزارة التنمية الاجتماعية-في مجال مراقبة الجمعيات وتقييمها واعضاء الهيئات الإدارية للجمعيات، مقاسة بمجمل أبعادها المرتبطة بسيادة القانون والمساءلة ومنع تعارض المصالح والإفصاح والشفافية والمساواة ؟.

1.1.4: ما طبيعة العلاقة بين الهيئة الإدارية للجمعية والعاملين في مرافق الجمعية من وجهة نظر ممثلي الوزارات المختصة بالجمعيات والمتقاعدين ممن سبق لهم العمل- بوزارة التنمية الاجتماعية- في مجال مراقبتها وتقييمها واعضاء هيئاتها الإدارية ، مقاسة بمجمل أبعادها المرتبطة بسيادة القانون والمساءلة ومنع تعارض المصالح والإفصاح والشفافية والمساواة ؟.

1.1.5: ما طبيعة العلاقة بين الهيئة الإدارية للجمعية ومتلقي خدمات الجمعية من وجهة نظر ممثلي الوزارات المختصة بالجمعيات والمتقاعدين ممن سبق لهم العمل- بوزارة التنمية الاجتماعية- في مجال مراقبة الجمعيات وتقييمها واعضاء هيئاتها الإدارية ، مقاسة بأبعادها المرتبطة بسيادة القانون والمساءلة ومنع تعارض المصالح والإفصاح والشفافية والمساواة ؟.

1.1.6: هل توجد فروق ذات دلالة احصائية بين اتجاهات ممثلي الوزارات المختصة بالجمعيات والمتقاعدين ممن سبق لهم العمل- بوزارة التنمية الاجتماعية- في مجال مراقبة الجمعيات وتقييمها واعضاء الهيئات الإدارية للجمعيات ، نحو طبيعة العلاقات التعاقدية في الجمعيات، تعزي إلى خصائصهم المتمثلة في تبعيتهم القطاعية(موظف، متقاعد، عضو هيئة إدارية لجمعية) وسنهم وجنسهم ومستوى تعليمهم وتخصصهم العلمي الدقيق وعدد سنوات عملهم في القطاع التطوعي ؟.

1.2: اهمية الدراسة: تنبع أهمية الدراسة من عوائدها المتوقعة، التي قد تساعد في حال الأخذ بها على ما يلي:

1.2.1 : إعداد إطار وطني أردني لسياسات حوكمة الجمعيات.

1.2.2 : مراجعة المادة السابعة من قانون الجمعيات الأردني رقم (51) لسنة 2008 وتعديلاته، وتطويرها بشكل معياري.

1.2.3 : مراجعة المادة الثانية عشرة من النظام المحدد للأنظمة الأساسية للجمعيات رقم(57) لسنة 2010، وتطويرها بشكل معياري.

1.2.4 : إعداد حقيبة تدريبية؛ لتطوير معارف ومهارات واتجاهات المعنيين بحوكمة الجمعيات.

1.2.5 : توفير مرجعية علمية لنشاط فتح الحوار المجتمعي حول حوكمة الجمعيات، المدرج على قائمة أنشطة مشروع الحكومة الشفافة([40])، الذي تنفذه وزارة التخطيط والتعاون الدولي.

1.3: محددات الدراسة: للدراسة محدداتها، فمحددها المكاني هو المملكة الأردنية الهاشمية، بينما محددها الزماني فهو الثلث الثالث من عام (2019)، أما محددها البشري فهو عينتها المؤلفة من ثلاثة فئات هي ممثلي الوزارات المختصة بالجمعيات من شاغلي الوظائف الإشرافية والمتقاعدين ممن كانوا معنيين بالأشراف والرقابة على الجمعيات الخيرية وبعض أعضاء مجالس إدارة الجمعيات بمحافظتي العاصمة والزرقاء، ومحددها المنهجي فهو مجتمعها وعينتها وأداتها الاجرائية وطرائقها البحثية، الذي سيتم توضيحه لاحقا في بند طريقة الدراسة واجراءاتها.

1.4: مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية: للدراسة أربعة مصطلحات محورية ولكل منها تعريفه الإجرائي، وهي:

1.4.1: الجمعية: تنظيم يؤسسه الأفراد تحت تأثير ظروفهم الاجتماعية والنفسية؛ لغايات اجتماعية وأخرى نفسية، مثل: تعزيز التكافل الاجتماعي، تحفيز المشاركة السياسية، والشعور بتقدير الذات. ويختلف عدد مؤسسي هذا التنظيم من دولة لأخرى، ففي ايرلندا وجورجيا تجيز التشريعات لشخص واحد بتأسيس جمعية، بينما في تونس فيسمح القانون النافذ لشخصين أن يؤسسا جمعية، أما في المانيا والاردن وتركيا فيجيز القانون لسبعة أشخاص فأكثر أن يؤسسوا جمعية. وللجمعيات أشكالها، التي يبينها القانون، والبالغ عددها في الأردن ثلاثة([41])، وهي: الجمعية العادية المؤلفة من سبعة أشخاص، الجمعية الخاصة ويتراوح مدى مؤسسيها ما بين ثلاثة أشخاص كحد أدنى وعشرين شخص كحد أعلى، والجمعية المغلقة ويتراوح مدى مؤسسيها –هي الأخرى– ما بين شخص وأحد كحد أدنى وثلاثة أشخاص كحد أعلى. ولأغراض هذه الدراسة يقصد بالجمعية، الجمعية العادية.

1.4.2: حوكمة الجمعيات: لا يوجد تعريف واحد متفق عليه لحوكمة الجمعيات، لكن في ضوء معطيات الجزء الثالث من الإطار النظري لهذه الدراسة، فيمكن تعريف حوكمة الجمعيات بأنها نظام من العلاقات الداخلية والخارجية، الذي يسود الجمعيات والسلطة المشرفة عليها، ويقاس اجرائيا بأبعاده المرتبطة بسيادة القانون والمساءلة ومنع تعارض المصالح والإفصاح والشفافية والمساواة. كما يمكن تعريف حوكمة الجمعيات أيضا بأنها التزام الهيئات العامة والإدارية للجمعيات والسلطة المشرفة (الوزارة المختصة) عليها، بمبادئ سيادة القانون والمساءلة ومنع تعارض المصالح والافصاح والشفافية والمساواة، خلال تخطيط هذه الجمعيات وتنفيذها ومراقبتها وتقييمها لعملياتها الرئيسية والثانوية. ويظهر هذا الالتزام في سلوك المؤثرين والمتأثرين بالجمعيات، الذي يمكن تشخصيه وتقييمه والتدخل فيه. ولأغراض هذه الدراسة يقصد بحوكمة الجمعيات، مستوى التزام الجمعيات المسجلة والسلطة المشرفة عليها ومؤسسات دعمها بسيادة القانون والمساءلة ومنع تعارض المصالح و الافصاح والشفافية والمساواة، الذي قد يكون منخفضا أو متوسطا أو مرتفعا.

1.4.3: الموظفون والمتقاعدون المعنيون بشان الجمعيات: موظفوا الوزارات المختصة بالجمعيات من فئة شاغلي الوظائف الإشرافية والقيادية، والمتقاعدين، اللذين سبق لهم العمل بوزارة التنمية الاجتماعية في مجال الأشراف والرقابة على الجمعيات.

1.4.4: مجلس إدارة الجمعية(الهيئة الإدارية للجمعية): الهيئة الإدارية للجمعية المنتخبة من قبل الهيئة العامة للجمعية وفقا للنظام الأساسي للجمعية.

1.5: طريقة الدراسة اجراءاتها: لتحقيق الدراسة لهدفها، فقد استعملت الطرق والإجراءات التالية:

1.5.1: حصر مجتمع الدراسة وعينتها: يتكون مجتمع الدراسة وعينتها من ثلاث فئات، الأولى لموظفي الوزارات المختصة بالجمعيات من فئة شاغلي الوظائف القيادية(أمين عام، مساعد أمين عام) والإشرافية(مدير مديرية، رئيس قسم) والبالغ عددهم 13 موظفا وموظفة وفق قاعدة بيانات سجل الجمعيات، بينما الثانية فإنها للمتقاعدين ممن سبق لهم العمل بوزارة التنمية الاجتماعية في مجال مراقبة الجمعيات وتقييمها غير المعروف عددهم؛ لغياب حوسبة ملفاتهم، أما الثالثة فإنها لأعضاء الهيئات الإدارية للجمعيات والبالغ عددهم أكثر من 30000 عضو على اعتبار أن عدد الجمعيات يبلغ 6000 جمعية والحد الادنى لعدد اعضاء الهيئة الادارية لكل منها 5 اعضاء بحسب ما نص عليه النظام المحدد لأنظمتها . ونظرا لضخامة عدد اعضاء الفئة الثالثة وتباين أماكن إقامتهم، وغياب حوسبة ملفات أعضاء الفئة الثانية، وصغر عدد اعضاء الفئة الأولى، فقد استعمل منهج المسح الشامل للفئة الأولى، التي استجاب منها 5 أعضاء شكلوا ما نسبته 38.46%، علما أن وزاراتهم (التنمية الاجتماعية، الداخلية، الثقافة، الأوقاف، التنمية السياسية) تختص بما نسبته 94.47% من مجموع الجمعيات المسجلة([42]). كما استعمل أيضا منهج المسح بالعينة الغرضية للفئتين الثانية والثالثة ، فالفئة الثانية(المتقاعدين) أمكن الوصول إلى اعضائها عن طريق مواقع التواصل الاجتماعي، وقاد ذلك إلى تعريفهم على بعضهم(كرة الثلج)، ووصل عددهم إلى (16) متقاعدا، أما الفئة الثالثة (أعضاء مجالس ادارات الجمعيات)، فقد اختيرت بشكل مقصود من جمعتين خيرتين(جمعية عقربا بمحافظة الزرقاء ، جمعية قوت بمحافظة العاصمة) متفاوتتين في تاريخ تسجليهما وحجم مجلس إدارتهما ونطاقهما الجغرافي، وبلغ عدد اعضائهما (16) عضوا وعضوه.

وبناء على ما تقدم، يتضح بأن حجم عينة الدراسة بمستوياتها الثلاثة، يتألف من 37 فردا، وهم المشار إلى خصائصهم في الجدول التالي.

الجدول(1): التكرارات والنسب لخصائص أفراد عينة الدراسة

الخاصية	مستويات الخاصية	التكرار	%
صفة المستجيب	متقاعد سبق له العمل في قطاع الجمعيات	16	43.2
	موظف/ة في وزارة مختصة بالجمعيات	5	15.3
	عضو/ة هيئة إدارة إدارية لجمعية	16	43.2
	المجموع	**37**	**100**
السن	أقل من 45 سنة	8	21.60
	45–أقل من 55 سنة	10	27

	55-أقل من 65 سنة	9	24.30
	65 سنة فأكثر	10	27
	المجموع	**37**	**100**
الجنس	ذكر	32	86.5
	انثى	5	13.5
	المجموع	**37**	**100**
المسمى الوظيفي(السابق للمتقاعد والحالي للموظف وعضو الجمعية)	مدير مديرية بمركز الوزارة	6	16.2
	مدير مديرية بميدان الوزارة	8	21.6
	أخرى(أمين عام، مساعد أمين، مستشار وزير، مفتش، مساعد مدير مديرية، رئيس قسم)	7	18.9
	عضو هيئة إدارية لجمعية	16	43.2
	المجموع	**37**	**100**
الخبرة العملية	أقل من 10 سنوات	7	18.9
	10-أقل من 15 سنة	7	18.9
	15-أقل من 25 سنة	11	29.7
	25 سنة فأكثر	12	32.4
	المجموع	**37**	**100**
مستوى التعليم	دكتوراه	6	16.2
	ماجستير	6	16.2
	بكالوريوس (لسانس)	16	43.2
	دبلوم كلية مجتمع فما دون	9	24.3
	المجموع	**37**	**100**
التخصص العلمي الدقيق	نظري	21	56.8
	عملي	8	21.6
	لا ينطبق	8	21.6
	المجموع	**37**	**100**

1.5.2: **مراجعة الأدبيات**: وجهت الدراسة الميدانية نظريا، وترتب على ذلك تمكن الدراسة من بنائها لنموذجها النظري والإجرائي، المؤلف من مجالين، الأول للعلاقات التعاقدية في الجمعيات، والثاني لأبعاد الحوكمة الخاصة بالجمعيات، اللذين تمت المواءمة بينهما كما يظهر من مضمون الاجزاء ذوات الارقام ثالثا ورابعا وخامسا وسادسا وسابعا من استبانة الدراسة، التي تعكس المقياس الإجرائي بمحاوره الخمسة، الذي يتمتع بدلالات مرتفعة من الصدق والثبات بحسب معطيات الجدولين 2 و3 .

الجدول(2): معامل صدق مقياس الدراسة ومحاوره محسوبا بمعاملات" بيرسون " الارتباط بين كل فقرة ومجموع الدرجة الكلية لمحورها

رقم المحور									
1		2		3		4		5	
رقم الفقرة	معامل الارتباط **	رقم الفقرة	معامل الارتباط **	رقم الفقرة	معامل الارتباط **	رقم الفقرة	معامل الارتباط **	رقم الفقرة	معامل الارتباط **
1	0.55	10	0.58	19	0.57	31	0.60	39	0.60
2	0.61	11	0.67	20	0.60	32	0.61	40	0.58
3	0.50	12	0.60	21	0.47	33	0.69	41	0.69
4	0.51	13	0.78	22	0.55	34	0.54	42	0.63
5	0.59	14	0.54	23	0.51	35	0.60	43	0.61
6	0.69	15	0.67	24	0.65	36	0.59	44	0.54
7	0.64	16	0.60	25	0.62	37	0.42	45	0.58
8	0.60	17	0.59	26	0.67	38	0.49		
9	0.56	18	0.58	27	0.52				
				28	0.57				
				29	0.55				
				30	0.62				

**ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01).

الجدول(3): معامل ثبات"كرونباخ ألفا " مقياس الدراسة ومحاوره

رقم المحور	اسم المحور	عدد فقرات المحور	معامل الثبات (كرونباخ ألفا)
1	العلاقة بين الهيئة العامة والهيئة الإدارية للجمعية من وجهة نظر المستجيب/ة	9	0.88
2	العلاقة بين الهيئة الادارية للجمعية والسلطة المشرفة (الوزارة المختصة) من وجهة نظر المستجيب/ة	9	0.87
3	العلاقة بين الهيئة الادارية للجمعية والمانحين من وجهة نظر المستجيب/ة	12	0.90
4	العلاقة بين الهيئة الادارية للجمعية والعاملين في مرافق الجمعية من وجهة نظر المستجيب/ة	8	0.84

0.82	7	العلاقة بين الهيئة الادارية للجمعية ومتلقي خدمات الجمعية من وجهة نظر المستجيب/ة	5
0.92	45	معامل ثبات محاور المقياس ككل	

1.5.3: **تصنيف استجابات أفراد عينة الدراسة واحتساب مستوياتها:** صنفت استجابات المبحوثين المضمنة في المحاور الخمسة وفقا لمقياس ليكرت الخماسي (Likert)، وحدد ذلك التصنيف بخمسة مستويات لكل منها درجاته، وهي مستوى كثيرا جدا وله أربع درجات، ومستوى كثيرا وله ثلاث درجات، ومستوى متوسطا وله درجتان، ومستوى قليلا وله درجة واحدة، ومستوى لا يحدث اطلاقا وله درجة صفر. وبعد ذلك قسمت درجات التقدير إلى ثلاثة مستويات (مرتفع، متوسط، منخفض) مفترضة بالاعتماد على معيار التصحيح، وآل ذلك إلى تحديد مستويات الاستجابات، وهي: مستوى منخفض ومفاده اقل من أو يساوي (1.33)، مستوى متوسط ونصه أكبر من أو يساوي (1.34) إلى اقل من أو يساوي (2.67)، ومستوى مرتفع ومفاده أكبر من أو تساوي (2.68).

1.5.4: **المعالجة الاحصائية للبيانات:** استعملت الدراسة البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS؛ لمعالجة بياناتها، الذي انتقي منه ما يلي: مقاييس الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistic Measures) لوصف خصائص عينة الدِّراسة، اعتماداً على التكرارات والنسب المئوية، ومعرفة الأهمية النسبية للمحاور باستعمال المتوسطات الحسابية وانحرافاتها المعيارية. واختبارات الدلالة ممثلة في اختبار تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)؛ للوقوف على أثر خصائص المبحوثين في اتجاهاتهم، واختبار" شافييه"(Scheffe) للمقارنات البعدية؛ لاختبار دلالة الفروق في متوسط استجابات أفراد العينة.

ثانيا: نتائج الدراسة: تمكنت الدراسة من الإجابة عن اسئلتها، كما هو مبين تاليا:

2:1: اجابة السؤال الفرعي الأول: اجابت الدراسة عن سؤالها الفرعي الأول من خلال احتسابها للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محورها الأول، البالغ قيمتهما 2.766 و 0.786 على التوالي، مما يشير إلى أن مستوى ذلك المحور متوسط ويخلو من التشتت؛ لكون قيمة انحرافه المعياري أقل من مثليتها لمتوسطه الحسابي.

وعليه فإن اجابة السؤال الفرعي الأول، هي: مستوى العلاقة بين الهيئتين العامة والإدارية للجمعية من وجهة نظر ممثلي الوزارات المختصة بالجمعيات والمتقاعدين ممن سبق لهم العمل-بوزارة التنمية الاجتماعية-في مجال مراقبة الجمعيات وتقييمها واعضاء الهيئات الإدارية للجمعيات ، مقاسة بمجمل أبعادها المرتبطة بسيادة القانون والمساءلة ومنع تعارض المصالح والإفصاح والشفافية والمساواة، متوسط، أي ما نسبته 69.15%.

2:2: **اجابة السؤال الفرعي الثاني:** اجابت الدراسة عن هذا السؤال بنفس الطريقة، التي استعملتها في اجابتها عن سؤالها الفرعي الأول، وكان مفادها أن قيمة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المحور الثاني، بلغت 2.261 و 0.660 على التوالي، مما يدل على أن مستوى المحور الثاني متوسط ويخلو من التباين أو التشتت.

وبناء على ذلك يكون نص اجابة السؤال الفرعي الثاني كما يلي: مستوى العلاقة بين الهيئة الادارية للجمعية والسلطة المشرفة عليها (الوزارة المختصة) من وجهة نظر ممثلي الوزارات المختصة بالجمعيات والمتقاعدين ممن سبق لهم العمل-بوزارة التنمية الاجتماعية-في مجال مراقبة الجمعيات وتقييمها واعضاء الهيئات الإدارية للجمعيات ، مقاسة بمجمل أبعادها المرتبطة بسيادة القانون والمساءلة ومنع تعارض المصالح والإفصاح والشفافية والمساواة، متوسط، أي ما نسبته 56.52%.

2:3: **اجابة السؤال الفرعي الثالث:** اجابت الدراسة عن سؤالها الفرعي الثالث من خلال احتسابها للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محورها الثالث، البالغ قيمتهما2.604 و1.029 على التوالي، مما يؤكد على أن مستوى ذلك المحور متوسط ويخلو من التشتت. وتأسيا على ما تقدم، فإن اجابة السؤال الفرعي الثالث، هي: مستوى العلاقة بين الهيئة الإدارية للجمعية والمانحين أموالهم للجمعية من وجهة نظر ممثلي الوزارات المختصة بالجمعيات والمتقاعدين ممن سبق لهم العمل- بوزارة التنمية الاجتماعية- في مجال مراقبة الجمعيات وتقييمها واعضاء الهيئات الإدارية للجمعيات ، مقاسة بمجمل أبعادها المرتبطة بسيادة القانون والمساءلة ومنع تعارض المصالح والإفصاح والشفافية والمساواة، متوسط، أي ما نسبته 65.1%.

2:4: **اجابة السؤال الفرعي الرابع:** اجابت الدراسة عن هذا السؤال بنفس الطريقة، التي استعملتها في اجابتها عن اسئلتها الفرعية ذوات الأرقام 1 و2 و3، وكان مفادها أن قيمة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المحور الرابع، بلغت 2.216 و 1.092 على التوالي، مما يشير إلى أن مستوى ذلك المحور متوسط ويخلو من التشتت.

وعليه فإن اجابة السؤال الفرعي الرابع، هي: مستوى العلاقة بين الهيئة الإدارية للجمعية والعاملين في مرافق الجمعية من وجهة نظر ممثلي الوزارات المختصة بالجمعيات والمتقاعدين ممن سبق لهم العمل- بوزارة التنمية الاجتماعية-في مجال مراقبتها وتقييمها واعضاء هيئاتها الإدارية ، مقاسة بمجمل أبعادها المرتبطة بسيادة القانون والمساءلة ومنع تعارض المصالح والإفصاح والشفافية والمساواة، متوسط، أي ما نسبته 55.4%.

2:5: **اجابة السؤال الفرعي الخامس:** اجابت الدراسة عن سؤالها الفرعي الخامس من خلال احتسابها للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محورها الخامس، البالغ قيمتهما 2.236 و1.059على التوالي، مما يدل على أن مستوى المحور الخامس متوسط ويخلو من التشتت أو التباين.

وبناء على ذلك يكون نص اجابة السؤال الفرعي الخامس كما يلي: مستوى العلاقة بين الهيئة الإدارية للجمعية ومتلقي خدمات الجمعية من وجهة نظر ممثلي الوزارات المختصة بالجمعات والمتقاعدين ممن سبق لهم العمل– بوزارة التنمية الاجتماعية– في مجال مراقبة الجمعيات وتقييمها واعضاء هيئاتها الإدارية ، مقاسة بأبعادها المرتبطة بسيادة القانون والمساءلة ومنع تعارض المصالح والإفصاح والشفافية والمساواة، متوسط، أي ما نسبته 55.9%.

2:6: **اجابة السؤال الفرعي السادس:** اجابت الدراسة عن هذا السؤال من خلال استعمالها لاختبار تحليل التباين الاحادي وتابعه اختبار"شافييه" في حال وجود الفروق الدالة، واظهرت النتائج ما يلي: إن خصائص المبحوثين لم تؤثر في استجاباتهم على مستوى المحور الأول باستثناء صفتهم أو تبعيتهم القطاعية (بلغت قيمة ف 6.46 بمستوى دلالة 0.01) لصالح اعضاء الهيئات الادارية للجمعيات؛ لكون متوسط استجابتهم كان أعلى (3.479) من نظيره للموظفين المختصين بالجمعيات(2.422) والمتقاعدين ممن سبق لهم العمل في قطاع الجمعيات(2.160). عدم تأثير خصائص المبحوثين في استجاباتهم المرتبطة بالمحور الثاني. إن خصائص المبحوثين لم تؤثر في استجاباتهم على مستوى المحور الثالث باستثناء صفتهم(بلغت قيمة ف 19.18 بمستوى دلالة 0.00) لصالح اعضاء الهيئات الادارية للجمعيات؛ لأن متوسط استجابتهم كان أعلى (3.620) من مثيله للموظفين(2.083) وللمتقاعدين(1.750) ، وباستثناء أيضا جنسهم(بلغت قيمة ف 9.16 بمستوى دلالة 0.01) لصالح الذكور(2.88) وليس الإناث(2.32). عدم تأثير خصائص المبحوثين في استجاباتهم المرتبطة بالمحور الرابع باستثناء صفتهم أو تبعيتهم القطاعية (بلغت قيمة ف 9.65 بمستوى دلالة 0.00) لصالح اعضاء الهيئات الادارية للجمعيات؛ لكون متوسط استجابتهم كان أعلى (3.258) من نظيره للموظفين (1.525) والمتقاعدين (1.391)، وباستثناء كذلك جنسهم(بلغت قيمة ف 5.17 بمستوى دلالة 0.04) لصالح الذكور(2.41) وليس الإناث(2.01). وإن خصائص المبحوثين لم تؤثر في استجاباتهم على مستوى المحور الخامس باستثناء صفتهم(بلغت قيمة ف 15.23 بمستوى دلالة 0.00) لصالح اعضاء الهيئات الادارية للجمعيات؛ لأن متوسط استجابتهم كان أعلى (3.123) من مثيله للموظفين(1.640) وللمتقاعدين(1.482) ، وباستثناء أيضا جنسهم(بلغت قيمة ف 5.06 بمستوى دلالة 0.04) لصالح الذكور(2.31) وليس الإناث(2.09).

وبناء على ما سبق، فإن اجابة السؤال الفرعي السادس، هي: توجد فروق دالة احصائيا بين اتجاهات ممثلي الوزارات المختصة بالجمعيات والمتقاعدين ممن سبق لهم العمل- بوزارة التنمية الاجتماعية- في مجال مراقبة الجمعيات وتقييمها واعضاء الهيئات الإدارية للجمعيات ، نحو طبيعة العلاقات التعاقدية في الجمعيات، تعزي إلى خصائصهم المتمثلة في تبعيتهم القطاعية لصالح اعضاء الهيئات الإدارية للجمعيات وفي جنسهم لصالح الذكور.

وسندا لإجابات الاسئلة الفرعية اعلاه، تكون الدراسة قد اجابت عن سؤالها الرئيس بقولها التالي: إن المستوى العام للعلاقات التعاقدية داخل الجمعيات وخارجها في الاردن ، متوسط بمعدل 2.416، أي ما نسبته 60.4%، وإن المستوى الخاص هو الآخر متوسطا بمعدل 2.766 (69.15%) للعلاقة بين الهيئة العامة والهيئة الإدارية للجمعية وبمعدل 2.604(65.1%) للعلاقة بين الهيئة الادارية للجمعية والمانحين وبمعدل 2.261(56.52%) للعلاقة بين الهيئة الادارية للجمعية والسلطة المشرفة (الوزارة المختصة) وبمعدل 2.236(55.9%) للعلاقة بين الهيئة الادارية للجمعية ومتلقي خدمات الجمعية وبمعدل 2.216(55.4%) للعلاقة بين الهيئة الادارية للجمعية والعاملين في مرافق خدمات الجمعية.

ثالثا: مناقشة نتائج الدراسة واستنتاجاتها وتوصياتها:

3:1: **مناقشة نتائج الدراسة:** تدعم النتائج صحة فرضية الدراسة، علاوة على اتفاقها إلى حد كبير مع غالبية سابقاتها، المشار إليها في الإطار النظري لهذه الدارسة. وقد يعزى المستوى المتوسط لحوكمة الجمعيات، إلى خلو قانون الجمعيات النافذ والنظام المحدد للأنظمة الاساسية للجمعيات الساري المفعول من التفصيل الإجرائي لعملية حوكمة الجمعيات. في حين قد يعزي تباين وجهات نظر المؤثرين في الجمعيات حول مستوى حوكمتها لصالح الذكور واعضاء الهيئات الإدارية للجمعيات، إلى أسباب نفسية مفادها خوض الإناث في التفاصيل أكثر من الذكور مما قد يجعل تقديراتهن بخصوص حوكمة الجمعيات أقل من تقديرات الذكور، وخشية الأفراد على مصالحهم، التي قد تجعلهم لا يبوحون بالحقيقة إلا بعد فك ارتباطهم بجهات عملهم ومثال ذلك المتقاعدين، اللذين كان تقيمهم لحوكمة الجمعيات اشد من الموظفين واعضاء الجمعيات.

3:2: **استنتاجات الدراسة:** فرغت الدراسة من نتائجها إلى استنتاجات عديدة، هي: ضعف مدى امتثال الجمعيات في الأردن لنهج إدارة الجودة الشاملة، خلو قانون الجمعيات الأردني النافذ ونظمه الصادرة بمقتضاه من تفاصيل عملية حوكمة الجمعيات، وتباين وجهات النظر حول حوكمة الجمعيات؛ لأسباب ذات طبيعة نفسية.

3:3: **توصيات الدراسة:** تمخض عن نتائج الدراسة ثلاث توصيات، هي:

3:3:1: تعديل نص المادة السابعة من قانون الجمعيات النافذ، والمادة 12 من النظام المحدد لأحكام الأنظمة الأساسية للجمعيات رقم(57) لسنة 2010؛ ليشتملان على معايير خاصة بحوكمة الجمعيات، ومتطلبات تنفيذ هذه المعايير.

3:3:2: بناء قدرة سجل الجمعيات والوزارات المختصة والجمعيات في مجال حوكمة الجمعيات.

3:3:3: الاستفادة من خبرات المتقاعدين في عملية تطوير سياسات حوكمة الجمعيات.

قائمة الهوامش:

(1): رططروط، فواز وختام سالم الشنيكات، 2019، السياسات المثلى لوقاية الجمعيات وحمايتها في الدول العربية من خطر غسل الأموال وتمويل الارهاب، بحث مرسل للنشر في مجلة العلوم السياسية والقانون، المركز الديمقراطي العربي، المانيا– برلين.

(2): وزارة التنمية الاجتماعية، 2015، التشريعات الناظمة لعمل وزارة التنمية الاجتماعية.

(3): المركز الأوروبي للقوانين غير الربحية والمركز الدولي للقوانين غير الربحية ، 2018، تسجيل جمعيات المجتمع المدني: دليل القوانين الرئيسية من 10 دول من أوروبا ومنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

(4): كريب، أيان، 1999، النظرية الاجتماعية من بارسونز إلى هابرماس، ترجمة محمد حسين غلوم، مراجعة محمد عصفور، عالم المعرفة، العدد 244، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب– الكويت، ص 111–114.

(5): رطروط، فواز وختام سالم الشنيكات، 2019، حجم السكان وعلاقته بتسجيل الجمعيات وعددها التراكمي في المملكة الأردنية الهاشمية ومحافظاتها، مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والابحاث، المركز الديمقراطي العربي، المانيا– برلين، العدد الرابع، ص 136– 158 .

(6): فرج، محمد، 2014، مخاطر التمويل الأجنبي: المنظمات والمراكز" غير الربحية"، مطبعة السفير، عمان– الأردن، ص 136 .

(7): بن عيسى، محمد صالح و نرجس جديدي وأحمد علوي، 2014، التمويل العمومي للجمعيات في تونس، ط1، منشورات مركز الكواكبي للتحولات الديمقراطية والمركز الدولي لقوانين منظمات المجتمع المدني ، ص 7.

(8): بوست، محمد، 2018، سوسيولوجيا التنظيمات والجمعيات: مقاربة نظرية تحليلية، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد الثالث، المركز الديمقراطي العربي، المانيا ، برلين، ص 225–228.

(9): رطروط، فواز وختام سالم الشنيكات، 2018، تحليل بيئة الجمعيات في الأردن والتخطيط الاستراتيجي لها، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، العدد 6، 2018 ، جامعة البليدة، ص 4.

(10): رطروط، فواز وختام سالم الشنيكات، 2018، ترتيب الدول العربية في تسجيل الجمعيات ونموها واستدامتها وعلاقته بإدارة الحكم والأداء التنموي وحجم السكان فيها، مجلة الدراسات الإعلامية والاجتماعية للأبحاث التخصصية، المجلد3 ، العدد 2، المعهد العلمي للتدريب المتقدم والدراسات، ماليزيا، ص 105.

(11): كيلله وكوفالسون، 1976، المادية التاريخية(دراسة في نظرية المجتمع الماركسية، ترجمة الياس شاهين، ط2، دار التقدم ، موسكو.

(12): نوث، ربيكا،2018، إبادة الكتب: تدمير الكتب والمكتبات برعاية الانظمة السياسية في القرن العشرين، ترجمة عاطف سيد عثمان، عالم المعرفة، العدد 461، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت.

(13): كريب، أيان، 1999، مرجع سبق ذكره.

(14): المركز الأوروبي للقوانين غير الربحية والمركز الدولي للقوانين غير الربحية ، 2018، مرجع سبق ذكره.

(15): رطروط، فواز وختام سالم الشنيكات، 2018، تحليل بيئة الجمعيات في الأردن والتخطيط الاستراتيجي لها، مرجع سبق ذكره، ص 7.

(16): يعقوب ،محمد وصدام أبو عزام، 2011، الحق في تكوين الجمعيات في الأردن: نظرة تحليلية ورؤى مستقبلية : دراسة قانونية وميدانية، دراسة مقدمة إلى برنامج المنح البحثية بالمركز الدولي لقوانين منظمات المجتمع المدني، ص 16.

(17): وزارة التنمية الاجتماعية،1998، المؤتمر الوطني الأردني للعمل الاجتماعي، ص4.

(18): يعقوب ،محمد وصدام أبو عزام، 2011، ص 16.

(19): http://parliament.jo/node/137

(20): وزارة التنمية الاجتماعية، 2015، مرجع سبق ذكره.

(21): سجل الجمعيات، 2018، الخطة الاستراتيجية لسجل الجمعيات للسنوات 2019-2022، ص 11.

(22): رطروط، فواز وختام سالم الشنيكات، 2019، حجم السكان وعلاقته بتسجيل الجمعيات وعددها التراكمي في المملكة الأردنية الهاشمية ومحافظاتها، مرجع سبق ذكره، ص 136- 158 .

(23): رطروط، فواز وختام سالم الشنيكات، 2019، مستويات قياس خصائص الجمعيات وطرق تحليلها ومصادر التحقق منها في الدول العربية: دراسة الحالة الجمعيات في الأردن ، مجلة العلوم الاجتماعية، المركز الديمقراطي العربي، المانيا- برلين، العدد الثامن، ص 156- 171 .

(24): رطروط، فواز وختام سالم الشنيكات، 2018، تحليل بيئة الجمعيات في الأردن والتخطيط الاستراتيجي لها، مرجع سبق ذكره، ص 1-42.

(25): رطروط، فواز وختام سالم الشنيكات، 2018، ترتيب الدول العربية في تسجيل الجمعيات ونموها واستدامتها وعلاقته بإدارة الحكم والأداء التنموي وحجم السكان فيها، مرجع سبق ذكره، ص 81.

(26): سجل الجمعيات، 2018، مرجع سبق ذكره.

(27): نصار، هاجر تركي، 2011، الجودة الشاملة وتطوير خدمات الرعاية الاجتماعية في منظمات المجتمع المدني في المملكة الأردنية الهاشمية، رسالة دكتوراه، جامعة حلوان، جمهورية مصر العربية ، ص 231 .

(28): وزارة التنمية الاجتماعية، 2015، مرجع سبق ذكره.

(29): الصيرفي، عبدالناصر احمد علي، 2017، درجة تطبيق مبادئ الحوكمة (المساءلة والشفافية) بالجمعيات الخيرية في محافظة نابلس (2013-2015)، رسالة ماجستير، جامعة القدس، فلسطين، ص(ت).

(30):مركز الملك عبدالله الثاني للتميز، 2012، جائزة الملك عبدالله الثاني لتميز الأداء الحكومي والشفافية: الدورة السادسة(2013/2012)، ص 65.

(31): قام الباحث الثاني(ختام الشنيكات) خلال النصف الثاني من شهر آب 2019 بزيارة استطلاعية إلى الولايات المتحدة الامريكية؛ للاطلاع على التجربة الامريكية في مجال الجمعيات، وتبين أن هناك مؤسسات غير ربحية مختصة بتقييم مساءلة وشفافية الجمعيات.

(32): المركز الأوروبي للقوانين غير الربحية والمركز الدولي للقوانين غير الربحية ، 2018، مرجع سبق ذكره، ص 156-157.

(33): مركز الملك عبدالله الثاني للتميز، 2018 ، نتائج مشاركة الوزارات المختصة بالجمعيات في المرحلة السابعة من جائزة الملك عبدالله الثاني لتميز الأداء الحكومي والشفافية(تقرير غير منشور).

(34): رطروط، فواز وختام سالم الشنيكات، 2018، ترتيب الدول العربية في تسجيل الجمعيات ونموها واستدامتها وعلاقته بإدارة الحكم والأداء التنموي وحجم السكان فيها، مرجع سبق ذكره، ص 104.

(35): مركز الملك عبدالله الثاني للتميز، 2014، جائزة الملك عبدالله الثاني لتميز الأداء الحكومي والشفافية: الدورة السابعة(2015/2014).

(36): المركز الأوروبي للقوانين غير الربحية والمركز الدولي للقوانين غير الربحية ، 2018، مرجع سبق ذكره، ص 156-157.

(37): هيئة النزاهة ومكافحة الفساد، 2018، مخرجات اللقاء الحواري للهيئة مع وزارة التنمية الاجتماعية يوم 4 نيسان 2018(تقرير غير منشور).

(38): رطروط، فواز، 2016، التطرف العنيف من منظور علمي، آفاق الإصلاح، العدد السادس، منشورات المنظمة الدولية للإصلاح الجنائي.

(39): نصار، هاجر تركي، 2011، مرجع سبق ذكره.

(40): لمزيد من المعلومات حول مشروع الحكومة الشفافة، طالع الموقع الإلكتروني لوزارة التخطيط والتعاون الدولي: http://www.mop.gov.jo/.

(41): انظر: المادة الثالثة من قانون الجمعيات رقم**(51)** لسنة 2008 وتعديلاته حتى عام 2009.

(42): رطروط، فواز وختام سالم الشنيكات، 2018، تحليل بيئة الجمعيات في الأردن والتخطيط الاستراتيجي لها، مرجع سبق ذكره، ص 1-42.

رأس المال الفكري أداة لتعزيز الميزة التنافسية للمؤسسات
-دراسة مجموعة من التجارب الدولية-

Intellectual Capital as a means of firm's Competitive Advantage
Analysis of International Experiences

د. تيتام دليلة، جامعة البليدة ، الجزائر.
د. مطالي ليلى، جامعة بومرداس ، الجزائر.

الملخص:

إن نجاح المؤسسات في الآونة الأخيرة أصبح مرتبطا بمدى قدرتها على تعبئة أصولها لا سيما البشرية وغير الملموسة وإشراكها في إبداء الرأي وإعطائها قيمة. وبشكل أكثر تحديداً أصبحت الإمكانات البشرية (المهارات، قدرات الابتكار، الذكاء الجماعي) هي الفرق الرئيسي بين الشركات. فالتحدي الذي يواجهها اليوم هو إعطاء معنى للعمل البشري حتى تتمكن المؤسسة من تحقيق هوامش ربحية معتبرة ومن تم تحقيق التنمية المستدامة، فالبلد القوي بشعبه ومؤسساته واليابان خير تجربة فعلى الرغم من عدم توفرها على موارد طبيعية إلا أنها اهتمت بمواردها البشرية فأخرجت العبقرية و حققت نموا ملحوظا.

الكلمات المفتاحية: رأس المال الفكري، الميزة التنافسية، الميزة التنافسية المستدامة

abstract :

The recent success of organizations has been linked to the extent to which they can mobilize their assets, especially human and intangible ones, as well as involving them in expressing their opinion and appreciating them. More specifically, human resource potential (skills, innovation capabilities, collective intelligence) has become the main difference between companies. The challenge facing them today is to give meaning to human work so that the company can achieve a considerable profit margin, and thus achieving sustainable development, as the development of any country depends largely on its people and institutions, and Japan is the best example, as although it does not have any natural resources, it took care of its human resources and brought out genius ones and achieved remarkable growth.

Keywords: Intellectual capital, competitive advantage, sustainable competitive advantage

مقدمة:

يعرف العالم في الآونة الأخيرة تحولات سريعة مست كل الجوانب من بينها طبعًا الجانب الاقتصادي حيث هز هذا التغير (العولمة، شدة المنافسة، ارتفاع نسبة الشيخوخة خاصة في الدول الغربية) الأسواق العالمية وخلق التوتر وعدم اليقين مع انعدام الأمن للعمال بجانب أرباب عملهم مما جعل

المؤسسات مجبرة على التأقلم مع هذه الظروف وأمام تحدي المنافسة من خلال اعتماد اقتصاد يهيمن عليه إنشاء ونشر المعرفة الذي أساسه رأس المال الفكري .

كل هذه التغيرات تجعل المؤسسات مضطرة لمراجعة استراتيجيتها من خلال التعويل على العنصر البشري الذي يعدّ الركيزة الأساسية لخلق الأفكار والإبداع بدل التركيز على الجوانب المادية فقط (الملموسة)، وكذا من خلال الإدارة القائمة على المشاركة وحفز روح المبادرة حتى تجعله يثق في نفسه ويحس بروح المسؤولية اتجاه مؤسسته وبالتالي يخرج كل ما لديه من قدرات وأفكار يحاول تجسيدها على أرض الواقع وتحقيق ميزة تنافسية لمؤسسته.

وانطلاقا مما سبق سنحاول من خلال هذه الورقة البحثية الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:

ما هو دور إدارة رأس المال الفكري في تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسات؟

من أجل هذا سنتطرق في الإطار النظري لتعريف لرأس المال الفكري وكل ما هو مرتبط به، بالإضافة إلى مفهوم الميزة التنافسية للمؤسسات وسبل تعزيزها، مع دراسة مجموعة من التجارب الدولية مع الإشارة إلى الجزائر.

المحور الأول: الإطار النظري لرأس المال الفكري:

1. مفهوم رأس المال الفكري:

- **التعريف الأول** بأنه: "مجموعة من القيم غير الملموســـة التي تعتبر جزء من رأس مال المنظمة والتي تشتمل على مكونات بشرية وهيكلية وعلائقية تساهم في إنتاج أفكار جديدة ومبتكرة، تساعد على البقاء وتحسين الحصة السوقية، وتعظيم القدرات التنافسية للمنظمة، ولا يتركز رأس المال الفكري في مســـتوى إدارة معين، بل إنه يمثل مجموعة القدرات المعرفية المتميزة التي يمكن أن تتواجد في جميع المستويات الإدارية[1].
- **التعريف الثـــاني:** أو هو "مجموعة الخبرات والقدرات والمهارات والكفاءات التي يمتلكها مجموعة من أفراد المنظمة، ومجموعة أفراد مبدعة ومبتكرة لكل ما هو متميز بالنســـبة للمنظمة، هذه الأخيرة عليها أن تعمل على توظيف هذه المهارات من أجل زيادة الإنتاجية وتحقيق ميزة تنافســـية لها، لأنه بمثابة السلاح التنافسي لها الذي يضمن لها البقاء في عالم الأعمال"[2].
- **التعريف الثالث:** كما يمكن أن يعرف رأس المال الفكري "بأنه ناتج التفاعل بين كل ما تملكه المنظمات من أصـــول غير ملموســـة متمثلة في كفاءة وخبرة ومهارة العاملين في

المنظمة، وما تملكه من علاقات خارجية وزبائن، وما تملكه من هيكل تنظيمي، يساعدها في تحقيق قيمة مضافة وتدعيم قدرتها التنافسية في السوق"[3].

وأشـــار (Stewart, 1997) إلى أن مهارات العاملين ومعارفهم تعد رأس مال فكري إذا انطبق عليها المقياسان الآتيان:

- **أن تكون متميزة:** بمعنى أنه لا يوجد من يملك المهارات أو المعلومات نفسها في المنظمات المنافسة؛
- **أن تكون إستراتيجية:** أي أن هذه المهارات والمعلومات لها قيمة يمكن أن يدفع الزبون ثمنا للحصول عليها عن طريق شرائه للسلعة أو الخدمة المميزة[4].

جدول رقم (1)

المقارنة بين رأس المال المادي ورأس المال الفكري

البيان	رأس المال المادي	رأس المال الفكري
الصفة الأساسية	مادي ملموس	غير مادي – أثيري – غير ملموس
موقع التواجد	ضمن البيئة الداخلية للشركة	في عقول الأفراد العاملين في الشركة
التمثيل النموذجي	الآلة، المعدات، المباني	الأفراد ذوي المعارف والخبرات
القيمة	متناقصة بالإندثار	متزايدة بالإبتكار
نمط خلق الثروة	بالإستخدام المادي	بالتركيز والإنتباه والخيال الواسع
المستخدمون له	العمل العضلي	العمل المعرفي
الواقع التشغيلي	يتوقف عند حدوث المشاكل	يتوقد عند حدوث المشاكل
الزمن	له عمر إنتاجي ويتناقص بالطاقة	ليس له عمر مع تزايد في القدرات الإبداعية

المصدر: خالد أحمد عبد الحميد قشقش، **إدارة رأس المال الفكري و علاقته في تعزيز الميزة التنافسية – دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة** –، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة، 2014، ص 13.

2. مكونات رأس المال الفكري:

يتفق أغلب الباحثين على أن رأس المال الفكري يتكون من ثلاثة مكونات أساسية هي: رأس المال

البشري، رأس المال الهيكلي، ورأس المال العلاقاتي. نستعرض هذه المكونات بشيء من التفصيل فيما يلي:

1) رأس المال البشري:

يعرف بأنه مجموع الخبرات والمعارف والطاقات والحماس والإبداع والصفات التي يكتسبها الفرد عادة إما عن طريق التعليم أو الخبرة في العمل، وهذا ما يجعل رأس المال البشري يختلف من شخص لآخر، ويمكن لكل فرد أن يحسن من رأسماله البشري عن طريق التعليم والتدريب المستمر[5].

أي قدرات مستخدمي الشركة اللازمة لتوفير حلول لعملائها، والابتكار والتجديد، وهو يمثل مصدر الابتكار والتحسين، ولكنه في الوقت نفسه هو الأصعب على القياس، وهو ينمو باستخدام الشركة لمعارف المستخدمين وبزيادة هذه المعارف[6].

ومن أهم مؤشرات رأس المال البشري في المنظمات[7]:

- **قدرات العاملين:** القيادة الاستراتيجية لإدارة المنظمة، مستوى جودة العاملين، قدرة التعلم لدى العاملين، كفاءة عمليات تدريب العاملين وقدرة العاملين على المشاركة في اتخاذ القرار.
- **إبداع العاملين:** قدرات الإبداع والابتكار لدى العاملين، الدخل المتحقق من الأفكار الأصيلة للعاملين.
- **اتجاهات العاملين:** تطابق اتجاهات العاملين مع قيم المنظمة، درجة رضا العاملين، معدل دوران العمل، متوسط مدة خدمة العاملين بالمنظمة.

2) رأس المال الهيكلي:

قدم Malzan تعريفا شاملا ومفصلا لرأس المال الهيكلي، حيث عرفه " بأنه عبارة عن القدرات التنظيمية التي تمكن المنظمة من إنجاز أعمالها، ويشـــتمل على الهيكل التنظيمي والإجراءات وقواعد البيانات وأنظمة المعلومات وشـــبكة الاتصـــالات ودليل إجراءات العمل للوظائف والعلامة التجارية وحقوق الملكية الفكرية[8]، ومن أهم مكونات أو مؤشرات رأس المال الهيكلي ما يلي[9] :

- **الثقافة العامة:** وتتضمن طرق بناء ثقافة المنظمة، توافق العاملين مع تطورات المنظمة.
- **الهيكل التنظيمي:** ويتضمن فعالية نظام الرقابة بالمنظمة، ووضوح العلاقة بين السلطة والمسؤولية.
- **التعلم التنظيمي:** ويتضمن إعداد شبكة معلومات داخلية، ومدى استخدامها، وإعداد مخزون تعليمي للمنظمة، ومدى استخدامه.
- **العمليات:** وتتضمن آجال عمليات الأعمال، ومختلف الأنشطة، ودرجة جودة المنتوج، إضافة إلى مدى فعالية وكفاءة العمليات التشغيلية.

- **نظام المعلومات:** ويتضمن التنسيق بين العاملين، وتقديم الدعم المتبادل، ومدى توفير البيانات والمعلومات ذات العلاقة بأنشطة المنظمة، وأيضا مدى المشاركة في المعرفة.

3) رأس المال العلاقاتي (الزبائني):

يتمثل رأس المال العلاقاتي في المعارف التي تكسبها المؤسسة من علاقاتها الخارجية، والتي تعمل على تحويلها إلى موارد تستغلها في كسب الأرباح وزيادة قدرتها التنافسية، وتتجلى هذه المعارف في العلاقات المشكلة مع العملاء، الموردين، الشركاء، المنافسين، الحكومة، قنوات البيع، قنوات التوزيع، وسمعة المؤسسة[10].

كما عرف رأس المال العلاقاتي بأنه ولاء الزبون للمنظمة ودرجة ارتباطه بها[11].

ويتكون رأس مال العلاقات أو رأس مال الزبون من العناصر التالية[12]:

- **المقدرات التسويقية الأساسية:** وتتضمن إعداد واستعمال قاعدة بيانات العملاء، توفير المقدرات الضرورية لمتطلبات العملاء، والمقدرة على مدى تحديد متطلبات العملاء.
- **كثافة السوق**: وتضمن الحصة السوقية للمنظمة والسوق المحتملة، الوحدات التي تم تصريفها إلى عدد العملاء والعائد المتحقق لكل عميل، وأيضا سمعة العلامة التجارية، والاسم التجاري للمنظمة.
- **مؤشرات ولاء العملاء:** ويتضمن رضا العملاء أو شكاويهم وحجم الاستثمار في بناء العلاقات مع العملاء، ومتوسط دوران العملاء.

3. **أهمية إدارة رأس المال الفكري في المنظمات:**

يمكن النظر في أهمية إدارة رأس المال الفكري في المنظمات للأسباب التالية[13]:

- أن المنظمات التي ترغب بالنجاح في بيئة الأعمال المعاصرة ينبغي لها أن تقوم باستثمارات مناسبة للأصول الفكرية بحيث تمتلك أفرادا يتمتعون بقدرات ومهارات تفوق المنافسين.
- إن رأس المال الفكري يعد من أهم مصادر الميزة التنافسية للمنظمات المعاصرة، حيث أن العمل باستراتيجية التمييز لا يمكن تحقيقها إلا من خلال الإبداع و البحث والتطوير ؛
- زيادة النشاطات أو العمليات التي تساعد على اكتشاف وتدعيم تدفق القدرات المعرفية والتنظيمية للأفراد.
- تمكين هذه القدرات من إنتاج منتجات جديدة للمنظمة، ومن ثم توسيع حصتها السوقية.
- إكساب المنظمة ميزة تنافسية تميزها عن غيرها من المنظمات لتفادي المنافسة الشديدة.

المحور الثاني: مفهوم الميزة التنافسية المستدامة للمؤسسات وسبل تعزيزها

1. مفهوم الميزة التنافسية

حتى تتفوق المؤسسة على منافسيها، يكون لديها خياران:

- تقديم عرض بتكاليف منخفضة مقارنة بالمنافسين؛ وبهذا يكون لديها **ميزة التكلفة**؛
- أو تقديم عرض يتميز بخصائص فريدة بحيث يكون الزبائن مستعدين لدفع مبالغ أكبر مقابل الحصول عليها، وبهذا يكون لديها **ميزة التمييز** « différenciation »[14].

وتعرف الميزة التنافسية في هذا السياق على أنها قدرة المنظمة على استغلال الفرص أو الحد من التهديدات، بما يمكنها من ضمان الاستمرار والنمو، والذي يظهر من خلال تقديم منتجات متميزة على تلك المقدمة من المنافسين، أو تقديم نفس المنتجات بأسعار أقل وهذا عن طريق قدرتها على استغلال امثل لمواردها المادية والبشرية خاصة، في إطار إستراتيجية معينة للمنافسة[15].

كما يعرفها Wright & kroll & Parnell بأنها منتجات تتمتع بميزة عن المنافسين بسعر اقل وجودة مرتفعة نتيجة استغلال رأس المال الفكري بها بشكل جيد[16].

كما يمكن القول أن الميزة التنافســية هي المجال الذي تتمتع فيه المنظمة بقدرة أعلى من منافسيها في استغلال الفرص الخارجية أو الحد من أثر التهديدات، وتنبع الميزة التنافسية من قدرة المنظمة على استغلال مواردها المادية أو البشرية أو الفكرية، والتي قد تتعلق بالجودة أو بالتكنولوجيا أو بالقدرة على تخفيض التكلفة[17].

2. العوامل المؤثرة على إنشاء الميزة التنافسية:

تنشأ الميزة التنافسية نتيجة لعوامل داخلية أو عوامل خارجية، نذكرها كالتالي[18]:

– **العوامل الخارجية:** تتمثل في تغير احتياجات العميل أو التغيرات التكنولوجية أو الاقتصادية أو القانونية، و التي قد تخلق ميزة تنافسية لبعض المؤسسات نتيجة لسرعة رد فعلهم على التغيرات، على ســبيل المثال يمكن القول بأن المنظمة التي استوردت التكنولوجيا الحديثة والمطلوبة في السوق أسرع من غيرها استطاعت خلق ميزة تنافسية عن طريق سرعة رد فعلها على تغير التكنولوجيا واحتياجات السوق. من هنا تظهر أهمية قدرة المنظمة على سرعة الاستجابة للمتغيرات الخارجية، ويعتمد هذا على مرونة المنظمة وقدرتها على متابعة المتغيرات عن طريق تحليل المعلومات وتوقع التغيرات، ووجود نظام معلومات أصلا.

– **العوامل الداخلية:** هي قدرة المنظمة على امتلاك موارد وبناء أو شراء قدرات لا تكون متوفرة لدى المنافســين الآخرين، من بينها الابتكار والإبداع اللذين لهما دور كبير في خلق ميزة تنافسية. ولا

ينحصـــر الإبداع هنا في تطوير المنتج أو الخدمة، ولكنه يشـــمل الإبداع في الإستراتيجية والإبداع في أسلوب العمل أو التكنولوجيا المستخدمة أو الإبداع في خلق فائدة جديدة.

3. **أساليب تحقيق الميزة التنافسية**[19]:

- **الكفاءة المتفوقة:** أي شركة لابد لها من مدخلات وعمليات ومخرجات فكلما ارتفع معدل كفاءة العمليات التي تؤدي إلى تقليل حجم المدخلات اللازمة لإنتاج الخدمة أو السلعة؛ فالإنتاجية العالية تقود إلى كفاءة متفوقة.
- **الجودة المتفوقة:** إن الجودة العالية لمخرجات الشركة ستزيد من قيمة هذه المخرجات بالنسبة للعملاء مما سيمكنها من فرض سعر أعلى للمنتجات ما يؤدي إلى ميزة تنافسية تضمن بقاء الشركة واستمراريتها.
- **الإبداع المتفوق:** كل تغير يطرأ على خدمات الشركة وأساليبها واستراتيجيتها لتقديم منتج جديد للسوق بأسلوب جديد مختلف عما يقدمه العملاء يسمح لها بفرض سعر عالي أو تخفيض في التكاليف.
- **الاستجابة المتفوقة:** من خلال تقديم خدمات للعملاء تشبع احتياجاتهم بشكل أفضل ما يفعله المنافسين مما يتطلب حساسية عالية ومعرفة كاملة للعملاء والتركيز على احتياجاتهم والاهتمام بالتنويع بالمنتجات والخدمات بحيث تلبي الرغبات المتجددة للعملاء والمتغيرة من حيث النوعية والكمية.

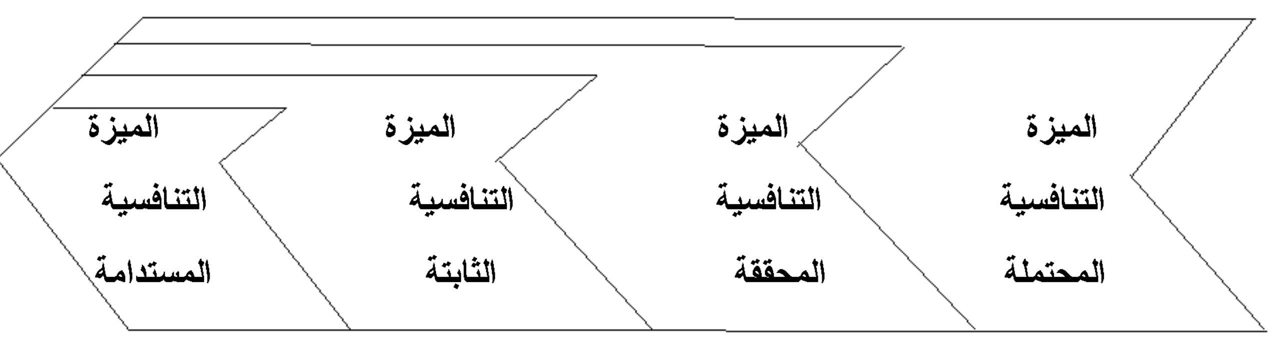
4. **الميزة التنافسية المستدامة:**

برز مصطلح الميزة التنافسية المستدامة فعليا عام 1985 لما طرح (Porter) الأنواع الأساسية للإستراتيجيات التنافسية التي تمتلكها المنظمات لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة، فيما قدم Barney أكثر التعاريف قربا لمضمون الميزة التنافسية المستدامة واعتبرها « الربح المستديم لتطبيق إستراتيجية فريدة من نوعها، تخلق القيمة بحيث لا تكون الإستراتيجية مطبقة من قبل أي من المنافسين الحاليين أو المحتملين في الوقت الذي لا يستطيع المنافسون تقليد هذه الإستراتيجية»[20].
ويتضح أن الميزة التنافسية المستدامة تمثل ناتج الإستراتيجية التي تؤطر وتفاعل الموارد والنشاطات التي تسهم في تكوين هذه الميزة، لذا تم وصف هذه الموارد التي تسهم في تكوين استدامة الميزة بأنها الموارد التي تتصف بالندرة والقيمة وصعوبة التقليد والإحلال[21].

كما هو مبين في الشـــكل (1)، فإن جميع المؤســـسات التي تمارس نشاطا اقتصاديا، وبالتالي تحقق مســـتوى معين من الأداء، ينظر إليها على أنها تمتلك ميزة تنافسية محتملة أما المؤسسات ذات ميزة تنافسية محققة فهي تلك التي لديها ميزة يصعب تقليدها أو استبدالها بالمنافسين لفترة من الوقت.

الشكل رقم (1)

الأشكال الأربعة للميزة التنافسية للمؤسسة



Source : Jean-Samuel Cloutier, **Fondements et déterminants de l'avantage concurrentiel durable de l'entreprise**, Thèse de Doctorat en sciences de l'administration, Université Laval, Québec, Canada, 2016, p. 14.

ولابد من توافر خاصيتين رئيسيتين لكي تصبح القدرات المميزة للمؤسسة بمثابة ميزة مستدامة « avantage concurrentiel durable »، الخاصية الأولى هي **الاستمرارية** « Durability »، والخاصية الثانية هي **القابلية للتقليد** « Imitability ».وتشير الاستمرارية إلى معدل إهلاك أو استنزاف موارد المؤسسة أو قدراتها المميزة. أما القابلية للتقليد فتشير إلى إمكانية محاكاة المنافسين للقدرات المميزة أو الموارد التنافسية لمؤسسة ما[22].

ويمكن التعبير عن موارد وقدرات المؤسســـة من خلال منظور الاستدامة كما في الشكل (2)، حيث يظهر بأن اســـتدامة الموارد تتراوح بين « منخفض» و « مرتفع»، فالموارد ذات الدورة البطيئة هي الموارد المســـتـــدامة نظرا لحمايتها من خلال « براءات الاختراع» أو النطاق الجغرافي، أو العلامة التجـــاريـــة القويـــة، أو المعرفة المنبثقة من خبرات العاملين وثقافة المنظمة؛ أما الموارد ذات الدورة السريعة فيسهل تقليدها[23].

الشكل رقم (2)

منظور استدامة الموارد

مرتفع ←	مستوى استدامة المورد	→ منخفض
صعب التقليد		سهل التقليد
الموارد ذات الدورة البطيئة	**الموارد ذات الدورة المتوسطة**	**الموارد ذات الدورة السريعة**
• حماية قوية • براءة اختراع • علامة تجارية • جيليت: ماكينة (ماك 3)	• انتاج نمطي بكميات كبيرة • اقتصاديات الحجم • عمليات معقدة • كرايزلر: ميني فان	• سهولة التقليد • تقوم على أساس فكرة • شركة سوني: الوالكمان

المصدر: مصطفى رجب علي شعبان، **إدارة رأس المال الفكري و دوره في تحقيق الميزة التنافسية لشركة الإتصالات الخلوية الفلسطينية جوال "دراسة حالة"**، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2011، ص 74.

5. رأس المال الفكري أداة لتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة:

تعتمد قدرة المنظمة على تحويل رأس المال الفكري إلى قيمة، على نوعية القيمة المرغوب تحقيقها[24]:

- تحقيق الأرباح،
- تحقيق الميزة التنافسية من خلال زيادة القدرات الإبداعية و الابتكارية،
- تحسين العلاقات بين العملاء والموردين،
- تحسين الإنتاجية وتخفيض التكلفة،
- تحسين اتجاهات العاملين والصورة الذهنية الخارجية،
- زيادة الحصة السوقية وبناء مركز تنافسي قوي.

ولقد تزايدت أهمية إعادة الاعتبار لرأس المال الفكري في كونه أصبح دعامة تطور الاستثمارات واستمراريتها ونجاحها، فكلما زادت معدلات المعرفة لدى الموظفين زادت قدراتهم العقلية والإبداعية فيحقق ميزة تنافسية[25].

المحور الثالث: "دراسة مجموعة من التجارب الدولية مع الإشارة إلى التجربة الجزائرية"

1. أرقام وتعاليق حول الاهتمام التي توليه الحكومات لرأس المال الفكري:

- على الصعيد العالمي وحسب إحصائيات الأمم المتحدة (2014) فإن رأس المال المُصنّع (البنيى التحتية والمصانع والآلات) لا يمثل سوى حوالي 18% من إجمالي رأس المال مقابل 28 % لرأس المال الطبيعي (قيمة الأرض والغابات والتنوع البيولوجي والمناخ ...)، أما رأس المال البشري فحقق 54% مما يوحي باهتمام البلدان بالعنصر البشري لما يسهم هذا الأخير في تعزيز التنمية المستدامة؛
- بلغت حصـــة الاستثمار في الأصول غير الملموسة في إجمالي الاستثمار التجاري لمؤشر الأسهم الرئيسي في الولايات المتحدة P 500 (أكبر 500 شركة): 17% في عام 1975، 32% في 1985، 68% في 1995 و تجاوز الاســـتثمار في الأصـــول غير الملموســـة الاستثمار في الأصول الملموسة في عام 1997 ، واستقر عند 80% بين 2005 و 2010 بالتالي بتزايد ملحوظ للإهتمام بالعنصر البشري من قبل المؤسسات.[26]

2. رأس المال الفكري لدى المؤسسات:

تهتم العديد من المؤسسات وخاصة العالمية منها على اعتماد راس المال الفكري كركيزة أساسية من أجل تحقيق ميزة تنافسية من خلال تخصيص وظائف رسمية تتولى إدارة المعرفة، مثل: رئيس موظفي المعرفة ورئيس موظفي التعلم في شركة كوكاكولا، وإدارة أصول رأس المال الفكري في شركة Celemi ومدير تطوير شبكة المعرفة في شركة General Motors ورئيس تطوير إدارة المعرفة في شركة Nokia للاتصالات، وفريق إدارة المعرفة في شركة البترول البريطانية British Petrolium .

1.2. إحصائيات حول اعتماد رأس المال الفكري لدى المؤسسات:

- أداء شركات الاتحاد الأوروبي منخفض الاستثمارات في البحث والتطوير التكنولوجي: نفقات الشركات تصل إلى 1 % من الناتج المحلي الإجمالي مقابل 1.6 % في " **و م أ**" و2.4% في اليابان؛
- لقد استثمرت أوروبا في الإنتاج الحديث وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات بدون ان تتخصص في إنتاج سلع فائقة التكنولوجيا حيث بلغت صادراتها من هاته الأخيرة 16.3 % من إجمالي صادراتها مقابل 32.3% في الولايات المتحدة و 29.8 % في الصين؛
- منـــذ عام 2000 توقف الإنفاق على البحث والتطوير لأروبا في حدود 1.85% من الناتج المحلي الإجمـــالي (مقـــابل 2.7% في "**و م أ** " و 3.2% في اليابان). في التعليم العالي ومعدل الالتحاق بالمدارس يعدّ غير كافي بلغ 58% مقابل 83% في " **و م أ** "؛

- المؤسسات الأوروبية من حيث الأداء: أكثر كفاءة بمعدل 12 % من قريناتها في الولايات المتحدة الأمريكية حيث تعتبر من رواد التكنولوجيات الخضراء والخدمات ذات الصلة.[27]

2.2. إحصائيات مختلفة:

بلغت نســبة الشــركات التي استثمرت في إدارة المعرفة فعلا 28% في أمريكا **(و م أ)** في 1997 حسب مجموعة دلفي الاستشارية، وإن ما نسبته توافق 42% من الشركات الــ 500 الكبرى في الولايات المتحدة لها موظف مختص بعنوان رئيس المعرفة . بينما أســفرت دراسة Housel & Bell عن تطبيق إدارة المعرفة فــــ 15 شــركة في **و م أ** تطبق ذلك مقابل 3 شركات في السويد و شــركتان في اليابان وشــركة واحدة في إيطاليا فيظهر جليا سيطرة "و م أ" على مجال الاستثمار في المعرفة في تلك الفترة المدروسة وهذا بهدف بناء ثقافة للمشاركة المعرفية و نقلها و كذا الحصول على معرفة إضــافية عن الزبائن، كما بلغت عدد الشــركات التي تستخدم المعرفة لخلق مردودات مادية 3.5% ، و أسفرت الدراسة عن اهميه استخدام إدارة المعرفة في تحسين عملية اتخاذ القرار (89%) و تحســين مســتوى كفاءة الأفراد والعمليات 82% ، تحسين الإبداع 73%، تحسين المنتج / الخدمة 73%.[28]

3. تجارب دولية عن اعتماد رأس المال الفكري من قبل المؤسسات ودوره في تعزيز التنافسية:

سنحاول من خلال هذا العنصر الى توضيح العلاقة بين راس المال البشري وكيفية تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسة من خلال تناول مجموعة من المؤسسات في بلدان مختلفة حتى نستطيع الوقوف على الاختلاف في الاستراتيجيات و كذا الأساليب المعتمدة و من تم الوصول إلى نتائج :

1.3. **التجربة الفلسطينية " الجامعات الفلسطينية تعزز تنافسيتها باستخدام رأس المال الفكري":**

تناولنا من خلال هذا العنصر مستندين إلى دراسة جامعية حول كيفية استخدام راس المال الفكري في تعزيز الميزة التنافسية من قبل مجموعة من الجامعات تتميز كلها بأقدمية تفوق 20 سنة وهي كالتالي:[29]

الجامعة الاسلامية، جامعة الازهر، جامعة القدس المفتوحة، جامعة الأقصى فشملت عينة البحث الهيئة الادارية العليا في الجامعات، والتي يعود لها دور اتخاذ القرارات كما تشارك في تحديد سياسات العمل داخل الجامعات وضمت كل من يتولى مسؤولية إدارية بداية من العميد حيث ضم المحور الأول إدارة رأس المال الفكري يحوي 44 فقرة أما المحور الثاني فضم عناصر تحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الفلسطينية ويتكون من (20) فقرة و كانت البيانات كالتالي:

- **العمر**:7 %منهم أقل من30 سنة أما 35% فأقل من 40 سنة بينما 42% من 40 إلى أقل من 50 سنة أي الغالبية شباب؛
- **المستوى الدراسي**:3% منهم ثانوي، بينما 32% ليسانس ،27% ماجستير و النسبة الغالبة 38% دكتوراه أي أغلبهم متحصلين على الدراسات العليا؛
- **الخبرة**: 2% أقل من 5 سنوات ،27% من 5–10 سنوات، 45% أقل من 15 سنة، أما 25% فخبرتهم من 15 سنة فما فوق بالتالي فالغالبية ذوي خبرة؛
- **الرتبة الإدارية**: 48% أي غالبيتهم رؤساء أقسام، 13% منهم نواب رؤساء الأقسام، 11% عمداء، 2% منهم مساعدين رئيس الجامعة، والباقي يتولون وظائف أخرى مختلفة بالتالي فغالبيتهم رؤساء أقسام.

أما عن النتائج فكانت كما يلي:

- اهتمام الجامعات عينة الدراسة بعنصر الإبداع والتطوير لما ينعكس إيجابًا على سمعة المنظمة؛
- تهتم الجامعة بامتلاك العاملين للخبرة اللازمة والمعرفة التامة بالأنظمة والقوانين الخاصة بها كونه يساعد على تحسين العمل داخل الجامعة وإنجازه على أكمل وجه وتقليل الأخطاء العملية؛
- تعتبر الجامعة أن الإطارات الادارية والأكاديمية الذي تمتلكه من أهم دعائم المنافسة والتفوق الذي تحققه على منافسيها في الجامعات للمحافظة على العنصر البشري كونه الركيزة الأساسية للمنافسة؛
- اهتمام الجامعات بتبني التكنولوجيات الحديثة في عملياتها التعليمية وتسعى الى مواكبة التطور من خلال انشاء مكتبة الكترونية بالإضافة الى المكتبة التقليدية مما يساعد على تعزيز الميزة التنافسية؛
- كما تشجع الجامعة على تسهيل التواصل بين مختلف المستويات الإدارية في الجامعة مما ينعكس إيجابا على خلق محيط ديناميكي كما تسعى الجامعات الى توفير المعلومات لكل من الطلبة والأساتذة.
- **كما تواجه الجامعات عينة الدراسة بعض النقائص**: منها عدم تخصيص مبالغ مالية معتبرة للبحث العلمي، وعدم اعتماد الحوافز المادية ومكافأة المبدعين التي تقدمها الجامعات لاستقطاب الإطارات يرجعها الخبراء للسياسة المعمول بها من قبل البلد ولقلة الموارد المالية بالإضافة إلى قلة المرافق الجامعية خاصة للظروف الذي تعرفها البلد خاصة قطاع غزة حال دون تطوير هذا الجانب.

2.3. التجربة الكندية:

حققت مؤسسات كيبيك في السنوات الأخيرة عددا قياسيا من فرص العمل الجديدة ولكنها في المقابل تعيش في بيئة تنافسية شديدة في ظل العولمة والارتفاع المذهل للاقتصادات الناشئة، حيث تسبب تطور الاقتصاد الصيني وكذا الصادرات من هذا البلد بخسائر معتبرة في حصتها السوقية بالإضافة إلى فقدان الوظائف بالنسبة للصناعات الأكثر عرضة للخطر. كما عرف مؤخرا الدولار الكندي ارتفاعًا مذهلا إلى جانب ارتفاع أسعار النفط والمواد الخام مما جعلها أمام تهديدًا حقيقيًا مع ضرورة القيام بتحدي للبقاء والتطور:

- تستفيد المؤسسات الكندية من تسهيلات ضريبية من قبل الحكومة في نشاط البحث والتطوير وحماية الملكية الفكرية مما يسهل على المؤسسات التدريب والتكوين المستمر لاكتساب المهارات الأساسية أولا، ثم الاهتمام بتطوير الكفاءات لاسيما في مجال إدارة الموارد البشرية بعد تحديد نقاط الضعف مع ضرورة التحكم في التكنولوجيات التي من شأنها أن توفر لهم المزيد من الاستقلال والاستقرار؛
- مشاركة الأطراف الفاعلة من إدارة، عمال، نقابة في اتخاذ القرار مما يسهل من تطوير المردودية المؤسسة وبالتالي تعزيز المنافسة؛
- توفر المؤسسات الكندية قاعدة بيانات لمسيريها مربوطة بالجامعة و بشبكات أخرى .[30]

تشير الإحصائيات أن العائد من رأس المال البشري المتوسط للمنظمات الكندية بلغ 2.26 دولار في 2018 (حسب المعادلة التالية ROI= إجمالي الأصول التنظيمية / الاستثمار في رأس المال البشري[31]).

3.3. التجربة الفرنسية:

ارتأينا توضيح تجربة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الفرنسية في استخدام راس المال البشري من خلال دراسة ميدانية قامت بها المديرية الإقليمية للصناعة والبحوث والبيئة حيث كانت الإحصائيات كما يلي : تم التحقيق في الفترة الممتدة بين جويلية 2004 و جانفي 2005 شملت 224 شركة صناعية، وعدد الموظفين والمدراء 21301 شخص:[32]

- **حجم المؤسسات:** 55 % من الشركات التي تمت زيارتها لديها أقل من 49 موظفًا، 21% بين 50 و99 موظفًا و 16% بين 100 و 199 موظفًا، 8% أكثر من 200 موظف؛
- **الوظائف:** 73% من الموظفين عمال، 13% مديرين تنفيذيين، 12% إداريين، 2% المديرين التنفيذيين؛

- **المستوى الدراسي:** 20% ثانوي،11% ليسانس، 18% ماجستير أو أكثر، 11% بدون شهادة، 19% بكالوريا. بالتالي فنسبة معتبره من العمال لديهم مستوى عالي بكالوريا أو أكثر؛
- **التكوين:** 63% من الشركات التي تمت استشارتها أعدت خطة تدريبية و 35% منهم يستثمرون في ميزانية التدريب أعلى من المعدلات القانونية ، وبعضها أربعة أضعاف حيث شمل التدريب المقدم للتكيف مع الوظيفة (44 %)، تليها تنمية المهارات (33%)، مع 12% التحكم في التقنية.

الآثار الإيجابية على تطوير المهارات والاهتمام برأس المال الفكري للمؤسسات محل الدراسة:

- النتائج كانت ظاهرة حيث حققت لتحسين الكفاءات ما يعادل 57% أما عن المرونة فوافقت (43 %)؛
- 71% من الشركات أعلنت عن تحسين في جودة الإنتاج، 16% في تحسين الأداء، أما 8% تحسين في تطبيق المعايير و 5% الاستماع إلى العملاء؛
- 58% من الشركات ترى تأثيرًا على مشاركة العمال في اختيار الاستثمارات المادية؛
- أعرب 57% من الشركات عن تأثير تطوير المهارات على الأمن الداخلي والخارجي للشركة جيد حيث أعلنوا عن انخفاض في الحوادث المتعلقة بالعمل؛
- 22 % من الشركات أعلنوا عن القدرة على توقع المخاطر والوقاية من الأعطاب وبالتالي تقليل الحوادث.[33]

كخلاصة لهذه الدراسة نستنتج أن أغلبية المؤسسات المدروسة تهتم بالعنصر البشري لتطوير مردودية المؤسسات من خلال التركيز على الثلاثية: العمل الجماعي، التدريب، كسب المهارات وتطوير المؤهلات.

4. التجربة الجزائرية: " واقع تطبيق رأس المال الفكري في الجزائر":

سنحاول من خلال هذا العنصر التطرق إلى التجربة الجزائرية من خلال تناول مجموعة من تجارب المؤسسات بالاستعانة بدراسة جامعية :

الدراسة التي اخترناها أقيمت على مجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة حيث تم توزيع 240 استبانة على 9 مؤسسات محل الدراسة وهي: الحضنة حليب، مطاحن الحضنة، تعاونية الحبوب والبقول الجافة، كوسيدار، الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء (المديرية العامة بالمسيلة)، نفطال، الشركة الوطنية للألمنيوم ALGAL، مؤسسة الأقمشة الصناعية بالمسيلة TINDAL، الشركة الوطنية للكهرباء والغاز (المديرية العامة بالمسيلة) وتضمنت الدراسة محورين رئيسيين الأول

يحوي 26 فقرة اهتم بإبراز واقع الاستثمار في رأس المال الفكري لدى المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة أما المحور الثاني المؤثرات والعوامل التي تسهم في الوصول إلى تميز الأداء فيها احتوى 28 عبارة وكانت البيانات كالتالي[34]:

- **العمر**: 62% أقل من 35 سنة، 36% إلى فأقل من 55 سنة والفئة الأخيرة 55 سنة فأكثر فواقت 4 فقط بالتالي فالغالبية شباب يعود لسياسة التوظيف من قبل المؤسسات؛
- **المستوى الدراسي**: 56% منهم جامعيين، 18% يحملون شهادات عليا (ماستر و دكتوراه) أما حاملي التعليم الثانوي فـــ 15% و أقل من 2% من ذوي التعليم المتوسط؛
- **الخبرة**: 50% أقل من 5 سنوات، 18% يملكون خبرة من 6-10 سنوات، 28% أقل من 20 سنة أما 6% فقط فيملكون خبرة أكثر من 20 سنة؛ بالتالي فمن يملكون خبرة عددهم متوسط فقط؛
- **نشاط المؤسسة**: 16% منها خدمي، 23% تجاري بينما 62% صناعي أي الغالبية؛ ويعود هذا الى اعتماد الباحث اختيار المؤسسات الناجحة والتي غالبيتها تنتمي لهذا النوع من النشاط؛
- **القطاع**:81% قطاع عام أما 19% فقط تنتمي للقطاع الخاص.

النتائج: كخلاصة لهذه الدراسة، استنتجنا:

- أن الإدارة تركز على التطوير والتدريب المستمرين، كما تعمل المؤسسات على استقطاب العمال ذوي كفاءة؛
- أن المؤسسات تعمل على تحديد المهام والمسؤوليات للموظفين بشكل دقيق، كما تركز المؤسسة على الاستفادة من ذوي الخبرات العلمية والفنية كما أن مؤهلات العاملين تتناسب مع الوظائف الموكلة والمنوطة لهم؛
- أن المؤسسة تتوفر على أنظمة معلومات تتسم بالحداثة؛
- أن هناك توزيع وتنظيم واضح لأقسام العمل والمهام في المؤسسة؛
- أن الهيكل التنظيمي للمؤسسات محل الدراسة يتميز بدرجة عالية من المرونة والوضوح، بما يضمن تحديد وتوزيع المهام والصلاحيات بشكل أدق؛
- أن المؤسسات محل الدراسة تحرص فعليا على بناء علاقات طيبة مع الموردين ابتداء من الحرص على تسديد مستحقاتهم في الآجال المتفق عليها وحل مشاكلهم في أقرب وقت ممكن لتحقيق الرضا؛

كما توجد مجموعة من النتائج السلبية من بينها: أن إدارة المؤسسة لا تشجع المشاركة الجماعية، حيث تنظر إلى الموظفين على أنهم تكاليف، كما أنها لا تعمل على مكافأة الموظفين عند المبادرة، ولا تهتم بدراسة المنافسين ومواكبة التطورات الحاصلة، لا تهتم بتشجيع الإبداع ولا بتحفيزه معنويا.

الخـــاتمـــة:

من خلال دراستنا هذه وتناولنا لمجموعة التجارب الدولية المختلفة توصلنا لمجموعة من النتائج نوجزها كما يلي:

- يتضح جليًا أن كل البلدان بدون استثناء حتى العربية منها تهتم بالاستثمار بالعنصر البشري وتخصص الميزانيات وتقدم تسهيلات ضريبية للبحث والتطوير للمؤسسات على الرغم من التفاوت الملحوظ بينها كما توضحه الأرقام، حيث أن الدول المتقدمة وعلى رأسها: **و.م. أ.** والسويد واليابان تحتل المراتب الأولى بالمقارنة مع القارة الأوروبية وكذا الدول العربية؛
- كما تسعى المؤسسات خاصة العالمية إلى اعتماد المعرفة ضمن استراتيجيتها وتطوير كفاءات عمالها من خلال التدريب والتكوين المستمرين مع التشجيع على الإبداع والعمل ضمن جماعة من أجل تطوير إنتاجيتهم وتحقيق عوائد وبالتالي تحقيق ميزة تنافسية؛
- لكن البلدان العربية كما أشرنا تعاني من خلال التجربة الفلسطينية والجزائرية على حدّ سواء من بعض النقائص منها: عدم تخصيص مبالغ مالية معتبرة للبحث العلمي، وعدم اعتماد الحوافز المادية ومكافأة المبدعين، وهو ما يرجعه الخبراء إلى السياسة المعمول بها من قبل الحكومات، كما أنها لا تشجع المشاركة الجماعية، وتنظر إلى العمال على أنهم أعباء بدل اعتبارهم كاستثمار، فضلا عن أنها لا تهتم بدراسة المنافسين ومواكبة التطورات الحاصلة في التكنولوجيات الحديثة.

التوصيات:

- ضرورة اهتمام الحكومات بالعنصر البشري من خلال الاهتمام بالتعليم والصحة وتقديم تسهيلات ضريبية للبحث والتطوير لتحقيق التنمية المستدامة؛ باعتبار أن الفرد هو المحرك الرئيسي لذا وجب التعويل عليه خاصة البلدان العربية التي تعاني بعض العجز في هذا الجانب؛
- على المؤسسة تطوير مكتسبات ومعارف عمالها خاصة في مجال التكنولوجيات الحديثة وخلق روح المبادرة فيهم لتعزيز تنافسيتها .

قائمة الهوامش:

[1] فرحاتي لويزة، **دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسـية للمؤسسات الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة – دراسـة حالة شركة الاسمنت عين التوتة – باتنة**، رسالة دكتوراه علوم في علوم التسيير تخصص: تنظيم الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015-2016، ص ص 66، 67.

[2] نفس المرجع أعلاه، ص 67

[3] خالد أحمد عبد الحميد قشقش، **إدارة رأس المال الفكري وعلاقته في تعزيز الميزة التنافسية – دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة –**، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة، 2014، ص 12.

[4] أثير عبد الأمير حسوني، **رأس المال الفكري الميزة التنافسية: العلاقة والأثر – دراسة ميدانية في الشركة العامة للصناعات الميكانيكية –**، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة القادسية، كلية الإدارة والاقتصاد، المجلد (10)، العدد (1 ، 2008، ص 100.

[5] أحلام كركود، **دور الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق النمو الإقتصادي في ظل إقتصاد المعرفة**، مجلة أبعاد اقتصادية، جامعة بومرداس الجزائر، المجلد (7) ، العدد (1) ، 2017، ص 514.

[6] خالد أحمد عبد الحميد قشقش، مرجع سبق ذكره، ص 17.

[7] نفس المرجع أعلاه.

[8] مصطفى رجب علي شعبان، **إدارة رأس المال الفكري و دوره في تحقيق الميزة التنافسية لشركة الإتصالات الخلوية الفلسطينية جوال "دراسة حالة"**، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2011، ص 52.

[9] فرحاتي لويزة، مرجع سبق ذكره، ص ص 75، 76.

[10] دلال عجالي، **إدارة رأس المال الفكري كمدخل لدعم وتحسين تنافسية شركات التأمين - دراسة ميدانية على مؤسسات التأمين بالجزائر-**، أطروحة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، تخصص: تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي بن مهيدي-أم البواقي، 2016-2017، ص 90.

[11] أثير عبد الأمير حسوني، مرجع سبق ذكره، ص 103.

[12] فرحاتي لويزة، مرجع سبق ذكره، ص 77.

[13] خالد أحمد عبد الحميد قشقش، مرجع سبق ذكره، ص 22.

[14] Stratégor, **Politique Générale de l’entreprise**, 4e édition, Dunod, Paris, 2005, p. 124.

[15] مقدود وهيبة، **أسلوب الإدارة بالكفاءات كتوجه إداري جديد لتحقيق مزايا تنافسية في المنظمة – دراسة حالة مؤسسات الهاتف النقال في الجزائر**، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير تخصص: تسيير المنظمات، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، 2015-2016، ص 50.

[16] موســى الغرير، شــادي بيطار، معتصــم اسماعيل، **دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية لشركات الاتصـــالات في ســورية**، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية _ سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (36) العدد (3) 2014، ص 57.

[17] عاشــور مزريق، نعيمة قويدري قوشيح، **دور رأس المال الفكري في تحقيق ميزة تنافسية بمنظمات الأعمال**، ورقة بحثية مقدمة **للملتقى الدولي حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصـــاديات الحديثة**، جامعة الشلف، يومي 13-14 ديسمبر 2011.

[18] عبد الله بلوناس و أميـــنة قدايفـــة، " **دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال**" ، ص 7. متاح على الرابط: **http://eco.asu.edu.jo/ecofaculty/wp-content/uploads/2011/04/47.doc** ، تاريخ الاطلاع: 2019/10/15.

[19] موسى الغرير، شادي بيطار، معتصم اسماعيل، مرجع سبق ذكره، ص ص 58، 59.

[20] فرحاتي لويزة، مرجع سبق ذكره، ص 205.

[21] نفس المرجع أعلاه.

[22] مصطفى رجب علي شعبان، مرجع سبق ذكره، ص 73.

[23] نفس المرجع أعلاه.

[24] عبد الله بلوناس و أميـــنة قدايفـــة، مرجع سبق ذكره، ص 3.

[25] موسى الغرير، شادي بيطار، معتصم اسماعيل، مرجع سبق ذكره، ص 59.

[26] Martin RICHER, « **Sommes-nous tous du capital humain** ? », téléchargé du site : http://management-rse.com/2015/07/08/sommes-nous-tous-du-capital-humain le 2810/2019.

[27] Matouk Belattaf, Abdenour Mouloud, « **De La Compétitivité Des Entreprises À La Compétitivité De L'ue: Défis et Avenir** », Global Journal of Management and Business Research: Economics and Commerce, Volume 14, Issue 1, Version 1.0, 2014, pp. 114-116.

[28] عبد الستار حسين يوسف، بحث **حول إدارة المعرفة كأداة من أجل البقاء والنمو**، جامعة الزيتونة الأردنية كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية ص ص:18-19.

[29] خالد أحمد عبد الحميد قشقش، مرجع سبق ذكره، ص 81-126.

[30] Équipe multipartite , **« Pour une compétitivité accrue et un dialogue social renforcé : partenaires pour la compétitivité et l'innovation sociale** »,document émis par la Direction des communications, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale canadienne , pp :1-22, janvier 2006.

[31] Leen Sawalha, **« Développement du capital humain: 4 trucs pour le favoriser** », télécharger de site : https://atmanco.com/fr/blog/capital-humain/developpement-capital-humain-trucs-favoriser/ le 30/10/2019.

[32]Document émis par le Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie , Direction générale des entreprises, **« développement du capital humain dans les entreprises »**, 2005, pp. 3-9.

[33] Ibid.,,pp. 11-17.

[34] عبد المطلب بيصار، **دور الاستثمار في أ رس المال الفكري في تحقيق الأداء المتميز لمنظمات الأعمال دراسة عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة**، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2016-2017، ص ص 205-220.

تداعيات الأزمة الاقتصادية على المؤسسة الصناعية في الجزائر

The consequences of the economic crisis on the Algerian industrial company

د. نادية سماش، المركز الوطني للبحث في الأنثربولوجيا الاجتماعية والثقافية (الكراسكCRASC) وهران، الجزائر

الملخص:

نحاول في هذه الورقة طرح مسألة الأزمة الاقتصادية ومدى تأثيرها في سلوكات العمال الصناعيين على اعتبار أننا قد اشتغلنا على هذه الأخيرة في العديد من الأعمال البحثية أهمها مشروع المؤسسة المعنون بـــ :" **سلوك وتصرفات العمال الصناعيون في ظل التحولات السوسيو-اقتصادية والثقافية :دراسة مونوغرافية بالمؤسسة الوطنية للسباكة وحدة آلفو(وهران) جوان 2019** " بالمركز الذي ننتمي إليه، ورسالة الدكتوراه الخاصة بشخصي والمعنونة بـــ " **سلوك وتصرفات العمال الصناعيون في ظل التحولات السوسيو -اقتصادية دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لتحويل المنتوجات الطويلة لمادة الحديد TPL فرع تريفيلور وهران** جوان 2014" ؛ وذلك في بعدها النظري الذي يمس عدة جوانب كالعوامل المؤدية للأزمة الاقتصادية في ظل التغيرات الاجتماعية التي يشهدها المجتمع الجزائري، أسبابها، لنخلص بالقول أن الاقتصاد الجزائري قد بدت عليه ملامح التأثر بالرغم من بعض الإيجابيات التي سجلها نظرا لموجة الاحتجاجات والإضرابات في مختلف القطاعات للمطالبة بتحسين الظروف الحياتية والمعيشية للعامل والموظف.

الكلمات المفتاحية: الجزائر (2014)، المؤسسة الصناعية، الأزمة الاقتصادية، العمال، السلوك التنظيمي.

Résumé :

L'objectif de cet article est d'étudier l'impact de la crise économique sur les comportements des ouvriers, en s'appuyant sur nos travaux réalisés antérieurement ; le premier dans le cadre du doctorat soutenu en 2014, sous l'intitulé « Les comportements et les actions des ouvriers dans le contexte des changements socioéconomiques : étude de cas de l'ENTPL-TRIFILOR » et le deuxième s'inscrit dans le cadre des projets de recherche d'établissement au centre de recherche en anthropologie sociale et culturelle : « Les comportements et les actions des ouvriers dans le contexte des changements socioculturels : étude monographique de l'entreprise Algérienne des fonderies (ALFON/ORAN) » juin 2019. Ainsi que l'aspect théorique, en exploitant les facteurs déclenchants de la crise économique, et cela dans le contexte des changements sociaux que la société Algérienne connait actuellement.

A partir des résultats obtenus, nous constatons que l'impact de la crise économique est bien réel :

1. Sur l'économie algérienne,
2. Et sur les comportements des ouvriers qui manifestent ouvertement leurs besoins d'une vie meilleure et leurs mécontentements via les manifestations et les grèves.

Mots clés : Algérie (2014), Entreprise industrielle, Crise économique, Ouvriers, Comportement organisationnel.

مقدمة:

عاشت الجزائر كمجتمع ودولة أزمة حادة لم تعرف لها مثيلا في تاريخها الحديث، وهي أزمة تهدد بنسف أسس المجتمع وتقويض أركان الدولة إن لم يتم تداركها ومعالجتها في الوقت وبالطريقة المناسبة ولعل أهم ما يميز هذه الأزمة أنها متعددة الجوانب والأبعاد حتى إن كل بُعد منها يكاد يشكل أزمة قائمة بذاتها كالبعد الاقتصادي، البعد الاجتماعي والثقافي، البعد السياسي...

يجدر الإشارة في هذا السياق أن البعد الاقتصادي هو ما يهمنا في هذه الدراسة كون أن الأزمة خلقت نتيجة لضعف مناعة النسيج الاقتصادي الصناعي الذي طبع المشروع الوطنياتي للتنمية ،الذي تجسد في ضعف الأداء والمردودية الاقتصادية للمنشآت والتجهيزات التي كلفت المجتمع ثروات ضخمة وتضحيات كبرى، إضافة إلى تعميق تشوه وتبعية البنية الاقتصادية بسبب الاعتماد شبه الكامل على عائدات الريع النفطي، جرى كل ذلك على حساب إطلاق سيرورة تراكم اقتصادي داخلي يقوم على تطوير الصناعات التحويلية بمختلف فروعها والتركيز على رفع درجة التكامل الاقتصادي بين تلك الفروع وغيرها من القطاعات مثل الفلاحة والري والخدمات وهي قطاعات لم تنل سوى قدر ضعيف وضئيل من الاهتمام.

لم يعد هناك شك في أن الفشل الذي مني به مشروع التنمية مرتبط بالإخفاق في تحقيق النقلة النوعية نحو تحديث الدولة والمجتمع، ولعل من أهم المظاهر التي صاحبت- كظواهر مرضية- التخلف الاجتماعي والركود الثقافي الرشوة والمحسوبية والزبونية وروح الاتكال والمضاربة، كلها ممارسات طالت مجالات حساسة مثل التوظيف والترقية والتعيين في مناصب قيادية في مختلف مؤسسات الدولة .

تعد إذن دراسة الأزمات الاقتصادية والتعرف على تأثيراتها نتيجة لطبيعة تقلبات الدخل ومدى تأثير ذلك على عمليات التنمية ومستويات المعيشة من جانب، ومن جانب آخر تعد بمثابة اختبار لقياس مدى قوة الاقتصاد الوطني، ومجابهة الظروف والتحديات التي تواجهه.

ا-العوامل المؤدية للأزمة الاقتصادية في الجزائر:

"لقد ورثت الجزائر عن العهد الاستعماري هيكلا اقتصاديا رأسماليا يحمل تناقضات جوهرية تشاركها فيها ولو نسبيا أغلبية اقتصادات العالم الثالث[1]"،" فقد عاش الاقتصاد الجزائري في السنة الأولى من الاستقلال مرحلة المصاعب الاقتصادية والانتكاسات التي نجمت عن رحيل أكثر من أربعة أخماس المستوطنين الذين كان منهم عدد كبير من ذوي المهارة[2]" ، مما خلف خللا ودمارا في الاقتصاد لم يقتصر على إبطاء معدلات النمو فحسب وإنما أثر في الناتج القومي حيث انخفض هذا الأخير بنحو الثلث عما كان عليه "...إن حوالي 95% من المستوطنين الأوروبيين الذين يمثلون جميع رجال الأعمال والفنيين والإداريين والمعلمين والأطباء والعمال المهرة غادروا البلاد وأقفلت المصانع والمزارع والحوانيت مما ترك70% من السكان عاطلين عن العمل[3]" إلى

جانب هذا فإن المؤسسة الاقتصادية العمومية الصناعية تحصلت على نتائج هزيلة ، ويتبين ذلك على التنمية والتباعد اللذان ظهرا في سيرورة إنتاج القطاع الصناعي، والذي عدَ كمقوَم أساسي للتنمية الوطنية للاقتصاد الجزائري ، وترجع هذه "النتائج الهزيلة إلى هشاشة جهاز الانتاج وضعف قدرته على اقتحام نهج التنمية الاقتصادية، وإلى نقصان العامل البشري وغياب تجربة للمسيرين يضاف إلى ذلك ضعف التأطير الذي ينجر عنه، وعدم استعداد العمال لمهام صناعية، مما يجعل المؤسسة وكأنها منفصلة تماما عن محيطها وتشتغل في منظومة مغلقة[4]" ذلك ما سنحاول التعرف عليه في النقاط التالية:

I-1- المسار التاريخي للمؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر:

عرفت مرحلة ما بعد الاستقلال الوطني و حتى نهاية السبعينيات تحولات عديدة وعميقة وفي مختلف جوانب الحياة، كما أن هذه التحولات لم تنطلق من الفراغ بل كانت مبنية على مبادئ ومخلّفات تاريخيّة وتجسيدا لإيديولوجيّة الثورة هذا ما نستشفه من النصوص الأساسية للدولة ابتداءا من مؤتمر الصومام 1956 وفي مختلف المواثيق الوطنية انطلاقا من مواثيق طرابلس للحكومة المؤقتة (جوان1962)، وميثاق الجزائر 1964 وبعده الميثاق الوطني لسنة 1976

لقد تميزت هذه السنوات بالإضافة إلى الناحية الاقتصادية المحضة بقدر غير قليل من النزاع السياسي وحب الظهور على مستوى القيادة، الأمر الذي ساعد على خلق بعض الفوضى الاقتصادية وتحوير نقطة التركيز في الجهاز الحكومي لاتخاذ القرارات الاقتصادية، والجدير بالذكر في هذا الصدد أن مثل هذه الفوضى لم تكن مفاجئة خصوصا بالنسبة إلى المتتبعين عن قرب والمحللين الاقتصاديين والسياسيين وذلك إذا ما أخذنا في الحسبان ، وكذلك نزوح وتكدس معظم القوة البشرية في المدن وضواحيها التي كانت تتوفر عليها البلاد.

إلا أن هذه السنوات نفسها لم تنقص من الايجابيات حيث شهدت نشوء عدد من التيارات والسياسات الاجتماعية والاقتصادية والمؤسسات التي قدر لها فيما بعد أن تلعب أدوارا حيوية في تحقيق مستوى ما من التنمية الحقيقية والاستقلال الاقتصادي، إلى جانب هذه الايجابيات نجد أن بعض العوامل السلبية أدت إلى تدهور الوضع كانتقال نسبة لا بأس بها من البورجوازية الصغيرة من الريف إلى التمركز في المدن، واغتنام فرص التسيب والفراغ الناجمين عن هجرة الرأسمالية الاستيطانية للحلول مكانها في القطاعات الإنتاجية المدينية الأكثر مردودية من الإنتاج الزراعي[5]" إلى جانب ذلك شغلها مناصب مهمة في القطاع الصناعي من دون سابق خبرة في الميدان، في حين عرفت الزراعة والريف تدهورا حادا من جراء الإهمال ونقص الإهتمام والعناية.

I-1-1- قطاعات الصناعة في الجزائر: إن الصناعة الجزائرية منذ الاستقلال وإلى غاية سنة 1966- بداية مرحلة المخططات- قد عرفت أربع قطاعات متباينة هي:1-قطاع التسيير الذاتي يشمل المؤسسات الخاصة والمتوسطة والصغيرة الحجم التي خلفها المعمرون، إلى جانب القطاع الزراعي الذي يعتبر الدعامة لهذا القطاع؛2-قطاع أجنبي خاص يتمثل في المؤسسة المحلية التابعة للمؤسسات الفرنسية أو المتعددة الجنسيات؛ 3- تشكل قطاع خاص يملكه الجزائريون؛4-القطاع العام المتمثل في قطاع الدولة والذي هو في طور التكوين.

ففي "إطار هذه التشكيلة المتنوعة للاقتصاد، انطلقت عملية التصنيع وذلك قصد القضاء على النظام الاستعماري ثم كمحاولة لإيجاد الحلول للمشاكل الكثيرة التي كان يعاني منها أغلبية السكان في مختلف المجالات الاجتماعية والاقتصادية وحتى السياسية والثقافية[6]" فيما يلي سنحاول التطرق إلى بعض الأنظمة التسييرية التي عرفتها الجزائر وكيف أثرت هذه الأخيرة على اليد العاملة وبالتالي سلوكها في العناصر الآتية:

1-<u>التسيير الذاتي Autogestion</u>:إن التسيير الذاتي في بداياته الأولى لم يكن مقتصرا على الزراعة فحسب التي اعتمدتها الدولة الجزائرية(السياسة الزراعية) للتسيير الذاتي وذلك"بإبقائها على المزارع كما هي من دون تفتيتها إلى وحدات صغيرة مع ضمان تسييرها جماعيا من طرف عمالها الذين تسلموها بعد أن هجرها المستعمرون الفرنسيون[7]" فقد تم تأميم الأراضي الزراعية في هذه المرحلة وتسليمها لقدماء المجاهدين لإدارتها جماعيا، وذلك بإصدار الحكومة سلسلة من المراسيم لتنظيم الممارسة العمالية، كانت بدايتها سنة 1962 لتكتمل بمراسيم شهر مارس 1963، وبذلك تم إضفاء صبغة شرعية على هذه المبادرة التي جاءت من القاعدة (اليد العاملة)، فالتسيير الذاتي لم يكن مقتصرا على الزراعة فحسب، وإنما جاء ليشمل كذلك القطاع الصناعي آنذاك لملإ الفراغ الذي تركه المعمرون برحيلهم وهجرتهم منشآتهم،"حيث كانت استجابة العمال لذلك بانتظامهم في تعاونيات مسيرة ذاتيا لمتابعة النشاط[8]" ، ويرجع السبب الحقيقي لعدم اتساع هذه الحركة في هذا القطاع، كما حدث بالزراعة إلى ضعف التركة الصناعية التي تم الاستيلاء عليها، ولهذا "فقد اقتصر التسيير الذاتي بعد ذلك على القطاع الزراعي وتم وضع الوحدات الإنتاجية في الصناعة تدريجيا تحت إشراف شركات وطنية مع بداية ظهور القطاع العام وتكوينه[9]" كما " أصاب التأميم مجموع أراضي القطاع الاستعماري إلى جانب مجموعة غير متكاملة من المؤسسات تدخل ضمن ما يعرف باسم الأملاك الشاغرة وكذلك بعض قطاعات الصناعة التحويلية كالتبغ والكبريت والمطاحن[10]..."

2-<u>القطاع العام –رأسمالية الدولة</u>: تشكلت بداية ظهور القطاع العام من عملية انحسار التسيير الذاتي أين تم وضع جميع الوحدات الإنتاجية الصناعية التي كان يشملها التسيير الذاتي تحت إدارة شركات وطنية كانت حجر الأساس في تشكل القطاع العام، مما زاد في وتيرة نمو القطاع العام وسرعته عملية التأميمات التي تواصلت حتى بداية السبعينيات غير أن أهم العوامل جميعها يتمثل في قطاع المحروقات الذي أصبح تحت إدارة"سونطراك" منذ منتصف الستينيات و" لقد استهدفت الاستراتيجية الجزائرية للتنمية التي بدأت تتبلور بعد سنة 1966 بالتركيز على التصنيع الثقيل[11]" ، حيث أولت الدولة للصناعات القاعدية عناية كبيرة قصد توفير الصناعات الأساسية لخلق مناصب جديدة لتلبية طلبات العمل المتزايدة، بالإضافة إلى العمل على وضع الأسس الكفيلة لاقتصاد قوي قبل استنزاف الموارد الطبيعية، كما باشرت الدولة استراتيجية تصنيع واضحة مبنية على اختيارات أساسية تأخذ في الاعتبار التباينات القطاعية وفقا لمخططات تنموية، ولكن السلطة لم تقدم في موازاة ذلك أية مبادرة لتشكيل أجهزة ديمقراطية لاتخاذ القرارات على المستوى الوطني يمكنها أن تشكل منفذا للمشاركة السياسية للمواطنين.

كما اتخذت الجزائر الاشتراكية منهجا ايديولوجيا من أجل بناء أو بتعبير أدق إعادة بناء نفسها، وقد جاء ميثاق الجزائر في مؤتمر حزب جبهة التحرير لـــ21 أفريل 1964 موافقا في مجموعه لميثاق طرابلس، مع الأخذ بعين الاعتبار المستجدات الخاصة بمرحلة الاستقلال وتم الإعلان على أن "الثورة الجزائرية اشتراكية ويجب أن تكون كذلك ، وبمقتضى هذا البرنامج الذي وضع في طرابلس فإن الثورة الديموقراطية الشعبية يجب أن يقودها الفلاحون والعمال، المثقفون والثوريون على حساب الإقطاعية والبورجوازية الجزائريتين اللتين قد تكون إيديولوجيتها مهدا للاستعمار الجديد، فعلى الجزائر أن تصبح ديموقراطية شعبية قائمة على التحويل الاشتراكي وموجهة نحو مكافحة الامبريالية[12]" ، إلا أن هذه التطلعات وهذا الخطاب الرسمي السياسي اصطدم بالواقع ولم يكن له أثر واضح في تحقيق هذا المشروع الاشتراكي، غذ أن الجزائر في الجانب الاقتصادي بقيت تابعة للخارج.

لكن بعد " 19 جوان 1965 أين تم تغيير قيادة البلاد بدأ يظهر الاتجاه الاشتراكي بشكل جديد لتبدأ الجزائر في البناء الفعلي الذي تريده محققا للعدالة الاجتماعية، خاصة بعد الاستفتاء على الميثاق الوطني يوم 27 جوان 1976 الذي يحدد الخطوط الأساسية للنظام الاجتماعي والثقافي للمجتمع[13]" ، مع وضع خطة عامة للاشتراكية ومن هنا بروز حكومة هواري بومدين التي عملت على تجهيز البلاد باقتصاد حديث وظهر كأثر لهذا التنظيم دولة مركزية، وكان التصنيع l'industrialisation ايديولوجيتها يبرر سلطتها–كما هو الحال لكل ايديولوجيا[14] – ومحرك للتنمية في آن واحد، وكما أصبح الاتحاد العام للعمال الجزائريين (المركزية النقابية حاليا) تحت اشراف جبهة التحرير الوطني مما اضطره إلى الانسحاب من الاتحاد الدولي للنقابات الحرة[15] والنموذج المتبنى هو نموذج التنمية المستقلة وقد كان الاختيار هو الاعتماد عل "الصناعة المصنعة" أو الثقيلة التي تقتضي تكنولوجيا ويد عاملة مؤهلة وتمويل معتبر.

إن الاهتمام بالمؤسسة العمومية الصناعية يبرره كونها القطاع الذي استفاد من موارد هامة، بالإضافة إلى كونه كان حامل مشروع مجتمعي الذي كان من شأنه أن ينقل الجزائر من وضع اقتصادي يجعلها تابعة سياسيا لغيرها أو على الأقل القطاع الذي وضعت فيه الآمال من طرف الدولة أو الجهاز الحاكم من أجل تجسيد هذه الغاية.

يمكن القول أن التسيير الاشتراكي للمؤسسات تم تصوره من أجل منع رسوخ بنية التقسيم الرأسمالي للعمل وتنظيم علاقات العمل داخل المؤسسة العمومية الصناعية، تقسيم بين عمل فكري (التصور)la conception ويدوي (التنفيذ) l'exécution، فالعامل حسب هذا التصور النظري منج ومسير فعمليا –بتعبير آخر– تكون إعادة النظر في علاقات القوة بإعادة النظر في علاقات العامل بالمسيرين في المؤسسة الصناعية، ببناء علاقات جديدة تسمح للعامل بممارسة سلطة من خلال مجلس العمال والذي كان يتوقع منه أن يكون من العمال المؤهلين وغير المؤهلين دون تمييز ويكونون طرفا شريكا فيه ومشاركا فعالا في مختلف القرارات المتخذة في المؤسسة العمومية مثل شروط العمل والانتاج وغيرها.

لكن لا ننسى أن لهذا النظام (الاشتراكية) إلى جانب مزاياه التي شعر بها العمال ولمسوها سلبيات عديدة " ساهمت في ارتفاع النزاعات داخل المؤسسات أدت إلى تعطل الانتاج نتيجة الإهمال أو التوقف المتكرر عن العمل، وظهور مشاكل كثيرة داخل الوحدات الصناعية بعضها يتصل بالتنظيم والآخر بالحوافز وآخر يتعلق بالعلاقات مع المشرفين أي النزاعات التنظيمية[16]" ، و"انتشار بشكل ملفت للنظر عقلية البايلك المتمثل في عدم احترام الملكية العامة والمحافظة عليها، وقد تترجم سلوكيا في اللامبالاة وانعدام التحمس للعمل والتهرب من تحمل المسؤولية[17]" أي أن الفاعلين أنتجوا سلوكات بديلة مواجهة لهذا التغير، تنمي رفضهم وتدافع عن مصالحهم وفق منطق يخصها.

ولم يبرز التسيير الاشتراكي للمؤسسات إلا في الشؤون الاجتماعية، التعاضديات وبيع السلع ذات الاستهلاك الواسع والمطاعم والعطل الصيفية وسلفية الاستهلاك (سيارة، الأجهزة الكهرو منزلية.....)، التي استفاد منها وبشكل كبير الإطارات العليا، خاصة مع نقص المراقب للتسيير لمختلف النشاطات ذات الهدف الاجتماعي والذي قاد إلى ممارسات غير صحية، "يضاف إلى هذا التسيب والتوقع الذي يشكل ضعفا آخر والمتعلق بإهمال القواعد الأولية لإدارة التسيير، مثل عدم التوافق بين المنصب المهني ومن يشغله والتوظيف والمتابعة والمراقبة لمختلف العمليات، فنقص الإطارات المؤهلة لم يسمح بتأين بشكل مرض كل وظائف التسيير وربط منصب العمل بالخطة والتنمية والعشوائية في تحديد حاجة المؤسسة لمناصب العمل والأجور وانفصال الأجور عن المردودية الفردية إلى غير ذلك من الآثار غير المرغوب فيها من طرف متخذي القرار السياسي في التسيير[18] "

من خلال ما تقدم نلاحظ أن العمال يحتاجون إلى التقدير والاحترام من قبل المسؤولين وهم بحاجة إلى أن أن يكون عضو فاعل داخل المؤسسة.

<u>ا-1-2- مرحلة المخططات:</u>

تعتبر الفترة التاريخية من الاستقلال إلى عام 1972 فترة إعادة الثروات الوطنية وبناء اقتصادي قوي قادر على مواصلة السير إلى الأمام وذلك من خلال المخططات التنموية المتتالية، حيث أصبح التخطيط الوطني ميزة واضحة لحياة الاقتصاد الجزائري، إذ أنه من الممكن وصف التخطيط الاقتصادي بأنه محاولة إرادية تقوم بها الدولة لتنسيق عملية اتخاذ القرار الاقتصادي على المديين المتوسط والطويل والتأثير مباشرة، أو في بعض الحالات إجراء مراقبة على مستوى بعض المتغيرات الأساسية في اقتصاد البلاد على مستويات الدخل والاستهلاك والاستثمار والادخار، إلى جانب قيم الاستيراد والتصدير وتوفير مناصب العمل الضرورية" كل ذلك يهدف إلى تحقيق الأهداف المخطط لها مسبقا، وهذه الأهداف ينبغي بلوغها في فترة زمنية محددة[19]" .

إن المهمة الكبرى المتمثلة في إعادة تنظيم المجتمع الجزائري والعلاقات الاجتماعية وكذلك تحديد نماذج تنظيمية ترتبط ارتباطا وثيقا باستراتيجية التنمية في اختيارات البلاد والتي تهدف إلى إخراجها من طور الاقتصاد المتخلف الموروث عن الاستعمار الذي دام أكثر من قرن، والنهوض بها وإدخالها في طور اقتصاد عصري يستمد من قيمة جميع الفوائد المرجوة من التقدم التقني وخلال التغيرات العميقة التي تمر بها، لذلك

فإن التصنيع يعتبر عامل أول للتنمية، فمن خلال التحويل الشامل للثروات الطبيعية ومن خلال إقامة الصناعة قاعدية يتم إنتاج السلع الضرورية لتنمية مختلف قطاعات الاقتصاد، وهذا ما جاء في المخططات الرباعيين الأول الثاني على سبيل المثال لا الحصر إذ لا بد من أن يتجسد هذا على الواقع العملي، في هذا الإطار سنورد الجدول التالي الذي يمثل أهم خصائص المخططات التنموية:

جدول رقم (1) يمثل أهم خصائص المخططات التنموية[20]

المخطط	البرنامج
المخطط الثلاثي 1967–1969	برنامج استثمار موجه إلى المناطق المحرومة في إطار مكافحة التفاوت الجهوي
المخطط الرباعي الأول 1970–1973	تخصيص قيمة ثلاثين(30) مليار دينار للبدء ببرنامج للتصنيع وتأسيس التخطيط، وذلك بإنشاء كتابة دولة للتخطيط مخصصة لذلك.
المخطط الرباعي الثاني 1974–1977	تخصيص مبلغ مئة(100) مليار دينار كتثمين للموارد الطبيعية وتكثيف النسيج الصناعي إلى جانب إدماج القطاعات الاقتصادية.
المخطط الخماسي الأول 1980–1984	تخصيص مبلغ مئتين وخمسين (250) مليار دينار لإعادة إقرارات التوازنات الاقتصادية وإعادة تنظيم المؤسسات وتثمين الطاقة، إلى جانب تصنيف أولويات التنمية وإكمال نظام التخطيط والتهيئة العمرانية بدلا من كتابة الدولة.
المخطط الخماسي الثاني 1985–1989	تخصيص قيمة خمس مئة وخمسين(550) مليار دينار لتنمية الزراعة والري والإسكان والنقل وتسديد الديون الخارجية.

فيما يخص نصيب الاستثمار في القطاع الصناعي فقد تم الاهتمام أكثر بالبحث والتنقيب في مجال المحروقات، الاهتمام بصناعة الحديد والصلب والطاقة الكهربائية والصناعات الكهربائية والصناعات الغذائية والنسيج والمناجم وغيرها:

يشمل قطاعات الصناعات القاعدية كما حدد في أفريل 1977 النشاطات التالية:

- البحث والتنقيب عن الموارد المنجمية واستغلالها باستثناء المحروقات.
- تعدين الحديد ونشاطات التحويل الأولي.
- الإنشاءات المعدنية والميكانيكية ، الكهربائية والالكترونية.
- تعميم وصنع سلع التجهيز.
- الخدمات والدراسات والأعمال المرتبطة عادة بالنشاطات السابقة.

ويشمل قطاع الصناعات القاعدية خمس مؤسسات:

1- الشركة الوطنية للأبحاث والاستغلالات المنجمية: 33 وحدة انتاج، و4 مراكز توزيع وشركة مختلطة، ويشتغل فيها 14695 عاملا ورقم أعمال يساوي 633 مليون دينار جزائري عام 1979.

2- الشركة الوطنية للحديد والصلب: 26 وحدة انتاج و3 وحدات توزيع و 3 وحدات تنفيذ و 4 شركات مختلطة وتشغل 33الف عامل رقم أعمال يساوي 4200 مليون دينار جزائري في 1979.

3- الشركة الوطنية للمعادن: 19 وحدة انتاج و 3 وحدات هندسية وتركيب، ويشتغل فيها 14 ألف عامل ورقم أعمال يساوي 800 مليون دينار جزائري في عام 1977.

4- الشركة الوطنية للصناعات الميكانيكية: 10 وحدة انتاج و 32 وحدة توزيع شركة مختلطة واحدة، وتشغل 28720 عاملا ورقم أعمال يساوي 4047 مليون دينار جزاري عام 1979.

5- تشمل قطاعات أخرى كالمناجم و الكهرباء.

بناءا على هذا فإن الجزائر بذلت جهودا معتبرة لبناء قاعدة صناعية ضخمة التي انتهجتها من خلال المخططات الخماسية على انتشال نفسها من التبعية الاقتصادية خاصة وأنها تزخر بموارد طبيعية جد هامة ، فالأمر في البداية لم يكن سهلا لتنشيط الوضع الاقتصادي خاصة في المجال الصناعي الحرفي الذي كان يعمل فيه حوالي 80000 عامل وهو عدد ضعيف جدا إذا ما قورن بعدد السكان الذي كان يبلغ حوالي 11 مليون نسمة، وقد تطلبت هذه الوضعية مجهودات كبيرة لبناء قواعد استرجاع الثروات الوطنية وإقامة صناعات تهدف إلى تحويل المادة الأولية المتوفرة في الجزائر كالحديد والنحاس والألمنيوم... وتسمح بإنشاء مناصب عمل.

ا-2 مسببات الأزمة الاقتصادية في الجزائر:

ا-2-1- مؤشرات الأزمة[21]:) ، أدت الأزمة الاقتصادية إلى بدأ الحديث عن تنظيم مظاهرات مناهضة للنظام وفعلا في 05 أكتوبر 1988[22] ، قامت مظاهرات في العاصمة كما انتشرت في ضواحي أخرى من الوطن، وفي يوم 10 أكتوبر 1988 ألقى رئيس الجمهورية الشاذلي بن جديد خطابا وعد فيه الشعب الجزائري القيام بإصلاحات سياسية كبيرة تعرض على الشعب للاستفتاء حولها، ان أهم هذه الإصلاحات تعديل الدستور تعديلا شاملا ،حيث أجري حوله استفتاء في يوم 23فيفري 1989 وكان من أهم الإصلاحات السياسية التي أقرها الدستور إلغاء نظام الحزب الواحد وإقرار التعددية الحزبية، منذ ذلك التاريخ الدولة الجزائرية تسعى إلى تجسيد نظام التعددية الحزبية في مؤسساتها المنتخبة(رئاسة الجمهورية، المجالس الشعبية الوطنية والولائية والبلدية).

إن التطور الذي عرفته الجزائر بعد الاستقلال لم يقتصر على الجانب السياسي، وإنما شمل الجانب الاقتصادي والاجتماعي والثقافي:

1- التطور الاقتصادي 1962-1989: خلال السنوات التي سبقت استسلام الاستعمار وتحقيق الجزائر لاستقلالها كان الاقتصاد يتميز بعدة خصائص سلبية أهمها تمركز المنشآت الصناعية في مناطق جغرافية محدودة لا تخدم سوى جزء صغير من البلاد، الأراضي الزراعية الخصبة كانت ملكا لفئة صغيرة تتمثل في المعمرين وعدد من الملاك الكبار الجزائريين الموالين للاستعمار، كما أن التجارة الخارجية الجزائرية كانت

مرتبطة بفرنسا فأكثر من 90% من مبادلات الجزائر تتم مع فرنسا، وكل هذه الخصائص السلبية ورثتها الجزائر المستقلة عن الاستعمار الفرنسي.

وما زاد الوضع سوءا أن المعمرين قبل خروجهم من الجزائر دمروا معظم المنشآت الصناعية وخربوا العتاد الفلاحي فهذه الظروف الاقتصادية الصعبة التي حرمت الجزائريين من استغلال خيرات بلادهم، بالإضافة إلى تدهور اقتصاد الجزائر جعلت ميثاق طرابلس في جوان 1962[23]، يتبنى النظام الاشتراكي القائم على التخطيط والتأميم والهادف إلى تحقيق العدالة الاجتماعية التي حرم منها الشعب الجزائري طوال سنوات الاستعمار، ووفق النظام الاشتراكي الذي اتبعته الجزائر منذ الاستقلال عرف الاقتصاد عدة تحولات أهمها:

<u>أ–المجال الزراعي</u>[24]: في عهد الاستقلال هاجر المعمرون وتركوا الأراضي الزراعية التي كانوا مسيطرين عليها والمقدرة ب 2.5 مليون هكتار ولتسييرها تم إصدار مرسوم في يوم 22 مارس 1963 لإحداث نظام التسيير الذاتي وفي سنة 1966 كرس مجلس الثورة في النهاية تطبيق نظام اللامركزية على هذا القطاع وإعادة توزيع المسؤوليات بين العمال والحزب والدولة، وفي يوم 08 نوفمبر 1971 أصدرت الدولة مرسوم الثورة الزراعية الذي يهدف إلى تحسين الوضعية الاجتماعية للفلاحين الصغار، غير أن السياسة الزراعية المتبعة منذ الاستقلال لم تحقق النتائج الاقتصادية والاجتماعية المرجوة فقل وانخفض الإنتاج، كما أصبحت الدولة عاجزة عن تدعيم الفلاحين بسبب ظهور بوادر أزمة اقتصادية منذ 1985، فاضطرت الدولة الجزائرية إلى النظر في السياسة الزراعية أين أصدرت قوانين جديدة لإنهاء العمل بنظامي التسيير الذاتي والثورة الزراعية في ديسمبر 1987 ، وتمثل هذا التشريع الجديد في قانون المستثمرات الفلاحية ووفق هذا القانون أصبحت الأراضي الزراعية يشغلها القطاع الخاص بشكل فردي أو جماعي وهذه الإجراءات التي اتبعتها الجزائر منذ 1987 هي الخطوات الأولى نحو تحول النظام الاقتصادي الجزائري من نظام اشتراكي موجه نحو نظام اقتصاد السوق الحر.

<u>ب– المجال الصناعي</u>: كان برنامج الاستثمار الصناعي في الجزائر أيام الاستعمار يرتكز حول الموارد المنجمية الموجهة للتصدير وخلال الحرب العالمية الثانية حين تعرضت فرنسا للاحتلال الألماني أقامت بعض الشركات الصناعية الفرنسية فروعا لها في الجزائر وفي سنة 1958 في إطار مشروع قسنطينة الذي أعلن عليه الجنرال ديغول بغرض إخماد الثورة الجزائرية أقامت فرنسا وحدات صناعية في الجزائر لتوفير مناصب شغل للجزائريين، ولكن عقب مفاوضات ايفيان في مارس 1962 قام المعمرون بتخريب معظم الوحدات الصناعية في الجزائر بالإضافة إلى فرار الإطارات الفرنسية وبفعل هذا العمل عرفت الصناعة الجزائرية عقب الاستقلال ركودا كبيرا، ولذلك كانت أولويات الدولة العمل على ترميم المصانع المخربة وإعادة تشغيلها.

أما الخطوة الثانية قامت الجزائر بإنشاء قاعدة صناعية ثقيلة في شهر سبتمبر 1964 ، أنشأت الشركة الوطنية للحديد والصلب وكلفت ببناء مصنع الحديد والصلب بالحجار في إطار المخطط الثلاثي(1967–1969) (الدليل الاقتصادي والاجتماعي، مرجع سبق ذكره، ص57)، وفي عقد السبعينات أعلنت الدولة عن مخططين رباعيين (نفس المصدر): الأول (1970–1973) والثاني (1974–1977) ، في إطار هذين المخططين أقامت

الدولة مراكز للصناعة البتروكيماوية في أرزيو وسكيكدة ، إلى جانب كل هذا أقامت الدولة عبر مختلف أنحاء الوطن مركبات صناعية متنوعة (الكترونية، ميكانيكية، نسيجية، غذائية....) ،"أما سنتي 1978 و 1979 فقد بقيتا بلا تخطيط بهدف انجاز ما بقي أو حذف وإلغاء المشاريع التي أصبح انجازها غير ضروري[25]"، بالنسبة لعقد الثمانينات عرفت الجزائر مخططين خماسيين[26] الأول (1980–1984) والثاني(1985–1989) ، فالسياسة التي تبنتها الجزائر في المخططين الخماسيين تتمثل في محاولة إيجاد توازن بين القطاعات الاقتصادية بالإضافة إلى العمل على إعادة هيكلة المؤسسات العمومية العاجزة ماليا والمثقلة بالديون التي اقترضتها من البنوك لتغطية مصاريفها، فأصبحت المؤسسات العمومية خاصة الصناعية ثقلا على ميزانية الدولة، لذلك سعت الدولة إلى تطبيق سياسة استقلال المؤسسات الصناعية في تسييرها وفي الاعتمادات المالية وهي السياسة التي حولت الكثير من الشركات الوطنية إلى وحدات صناعية مستقلة وهي خطوة نحو تحول في السياسة الاقتصادية للدولة.

ج- <u>التجارة الخارجية</u>: بعد الاستقلال اتجهت الدولة الجزائرية إلى تجديد التجارة وفق الاتحاد الاشتراكي لتأمين احتكار الدولة للاستيراد والتصدير ومن المشاكل التي كانت تعانيها التجارة الخارجية الجزائرية أنها كانت مرتبطة بفرنسا بنسبة كبيرة، فصادرات الجزائر نحو فرنسا بلغت نسبتها 78% قبل سنة 1966 من جملة صادراتها الإجمالية، ثم انخفضت إلى 67.4% سنة 1966 وإلى 14.6% سنة 1980 لأن الجزائر أخذت تعمل منذ السنوات الأولى بعد الاستقلال للحد من تبعيتها لفرنسا وذلك عن طريق تنويع زبائنها، غير أن هناك مشكل لم تتخلص منه التجارة الخارجية الجزائرية فالصادرات البترولية مازالت تمثل نسبة كبيرة من جملة الصادرات تصل أحيانا 98% وهذا ما يسبب أزمة اقتصادية للجزائر.

عموما فإن اقتصاد الجزائر منذ الاستقلال إلى سنة 1989 كان وفق التوجه الاشتراكي لذلك فالجزائر بعد الاستقلال اتبعت سياسة التأميم للثروات الوطنية، وسياسة التخطيط لإتباع اقتصاد موجه وفق أسس النظام الاشتراكي، وكان القطاع العام هو الذي يحتكر النشاطات الاقتصادية المختلفة، أما القطاع الخاص كان دوره ضعيف.

2-<u>التطور الاجتماعي والثقافي</u>[27]: بعدما تحصلت الجزائر على استقلالها ورث الشعب عن الاستعمار الفرنسي وضعا اجتماعيا وثقافيا مزريا فعقب الاستقلال كان الوضع الاجتماعي والثقافي على النحو التالي: مليون جزائري عاطل عن العمل وضمن هؤلاء العاطلين يوجد 120 ألف مجاهد، كان لهم الدور الفعَال خلال حرب التحرير فكيف يتم دمجهم في الحياة الاجتماعية وإمكانيات الدولة ضعيفة بالإضافة إلى أن معظمهم أميون.

في المجال الصحي نقص الإطارات الأطباء والممرضون بالإضافة إلى قلة المرافق الاجتماعية الصحية؛ في مجال السكن آلاف القرى دمرت والجزائر عرفت نزوحا ريفيا وعودة اللاجئين ما يقارب 300 ألف إلى الجزائر، وكيفية التكفل بأرامل الشهداء واليتامى والمعطوبين.

أما الوضع الثقافي ليس أحسن حالا من الوضع الاجتماعي، فالأمية مرتفعة وتقدر بأكثر من 90% بالإضافة إلى نقص الإطارات المعلمون والأساتذة، أما النسبة القليلة المتعلمة من أبناء الجزائر فمعظمهم متقفون باللغة الفرنسية بالإضافة إلى أن الإدارة في الجزائر مفرنسة بنسبة 100% وهذا من آثار الاستعمار الفرنسي الذي حاول القضاء على العربية لغة وثقافة.

كل هذا أوجب على الجزائر المستقلة مواجهة هذه الأوضاع المزرية، فكانت السياسة الاجتماعية عقب الاستقلال تتمثل في إيجاد مناصب عمل للعاطلين في نهاية 1962 أوجدت 40 ألف منصب عمل[28] أما في المجال الصحي والتعليمي طلبت الجزائر من الدول الصديقة والشقيقة أن ترسل لها معلمين وأطباء.

لقد وجهت الجزائر كل طاقاتها المادية والبشرية في الستينيات للتخفيف من الوضع الاجتماعي والثقافي المزريين ،أما سياستها في السبعينيات كانت موجهة لتحسين مستوى معيشة السكان، وجعل التعليم إجباريا، والعمل على جزأرة الإطارات في التعليم والصحة بالإضافة إلى تعميم استعمال اللغة العربية في الإدارة والمؤسسات التعليمية وتحسين الخدمات الاجتماعية كالطب المجاني وتطوير شبكة المواصلات، أما في الثمانينات استمرت سياسة الدولة في هذا المجال والاتجاه، ولكن النقائص مازالت موجودة في المجال الاجتماعي والثقافي، فالأمية لا تزال موجودة، ومشكلة السكن مازالت مطروحة، ورغم انتشار التعليم و جزأرة الإطارات في الكثير من القطاعات بنسبة كاملة، إلا أن الجزائر مازالت عاجزة عن امتلاك التكنولوجيا رغم المجهودات الجبارة التي بذلت في هذا المجال.

لعل من أهم الأسباب التي جعلت الجزائر عاجزة عن القضاء على كل المشاكل الاجتماعية والثقافية ترجع إلى الانفجار الديموغرافي السريع والأزمة الاقتصادية التي مست اقتصاد الجزائر بشكل خطير منذ سنة 1986 بعد تدهور أسعار البترول.

ا-2-2- الأزمة الاقتصادية: شهدت الجزائر منذ النصف الثاني من ثمانينات القرن العشرين تدهورا اقتصاديا واضحا وهو ما كشفت عنه بوضوح مؤشرات النشاط الاقتصادي في الجزائر، تمثلت أبرز مظاهرها في:

1-تراجع الناتج القومي[29]: الملاحظ أن الناتج القومي انخفض خلال سنة واحدة 1988 بمعدل 15% وفي المدة نفسها تراجع فيها الناتج القومي الإجمالي ، في حين كان معدل النمو السكاني يصل إلى 3% الأمر الذي يؤشر إلى حالة التدهور في تلبية احتياجات المواطنين.

2-العجز في ميزان الحساب الجاري[30]: بعد أن حقق فائضا بلغ 1014 مليون دولار في سنة 1985 سجل عجزا في السنة الموالية بلغ 2230 مليون دولار ، وقد انخفض العجز إلى 772 مليون في سنة 1988، ولكن بتكلفة اقتصادية واجتماعية لا يمكن إلا أن تكون شديدة الارتفاع، لقد تحقق هذا الانخفاض مثلا على حساب الواردات التي ضغطت بشكل مستمر خلال الثمانينات، فبعد أن كانت قيمتها 15.367 مليون دولار سنة 1986 و 10.116 مليون دولار سنة 1987 و 9.637 مليون دولار فقط سنة 1988، نتج عن ذلك وصول نسبة الانكماش في الواردات بين 1986و 1988 إلى 18.48 مليون دولار، ويعود سبب ذلك إلى انخفاض قيمة الصادرات الجزائرية

من المحروقات، فضلا عن تدني أسعار المحروقات، نتج عن ذلك الانخفاض عجز في تلبية المطالب الاجتماعية المتصاعدة باستمرار جراء الزيادة السكانية ومن جراء الآلة الإنتاجية المفككة التي أصبحت عاجزة عن استقبال عمالة جديدة لدرجة أنه بدأ التفكير جديا في تسريح العمال.

أما فيما يخص خدمة المديونية الخارجية و ارتفاعها فقد قدرت قيمتها طويلة الأجل في سنة 1988 حوالي 23.229 مليون دولار أمريكي، أي بنسبة 44.5% من الناتج القومي الإجمالي ووصلت خدمتها إلى 6.343 مليون دولار، أي بنسبة 72.3% من حصيلة الصادرات والسلع والخدمات، وكان من الطبيعي أن يؤدي الانكماش في الواردات في السلع الغذائية إلى تباطؤ في النشاط الاقتصادي، مثال ذلك أنه في الربع الثالث من سنة 1989 كان المخزون من مستلزمات الإنتاج قد نفذ في 60% من المنشآت الصناعية وأن 41% من الطاقة الإنتاجية للقطاع الخاص كان مستخدما بنسبة تقل عن 50%.

وكان طبيعيا أن ينعكس هذا الوضع على تلبية الاحتياجات الأساسية للمواطن ويضاعف من حدة المشكلات الاقتصادية و الاجتماعية وخطورتها مجموعة من العوامل أهمها:

1-ارتفاع معدل الزيادة السكانية في الجزائر[31]: حيث وصل إلى 3% ويعد أعلى المعدلات في العالم، ترتب على نحو ذلك 60% من السكان أعمارهم دون سن العشرين، وهو ما يلقي أعباء ثقيلة فيما يتعلق بخدمات التعليم والصحة والإسكان والصرف الصحي...

2-انتشار الفساد: في بعض القطاعات الحكومية وإضراره بالمصلحة العامة وبالاقتصاد الوطني الجزائري وتمثلت إحدى مظاهر الفساد في قطاع البترول والغاز، ويبدو أن وطأة الآثار الناجمة عن تدهور الوضع الاقتصادي وأعبائه على النظام السياسي الجزائري قد بدا واضحا عندما أقر الرئيس الأسبق الشاذلي بن جديد في بيان متلفز توجه به إلى المواطنين يوم 10 أكتوبر 1988 أي بعد أحداث 05 أكتوبر 1988 بالمصاعب الاقتصادية التي واجهتها الجزائر في السنوات الأخيرة، وذكر بهبوط أسعار المحروقات، وبالجفاف وبعبء المديونية.

ا-3- آثار الأزمة المالية العالمية على اقتصاد الجزائر:

بعد عجز قطاع الإسكان عن سداد التزاماته امتد التعثر من مؤسسة إلى أخرى في قطاع البنوك وشركات التأمين، كما انتقل التعثر من سوق مال الدولة إلى أسواق مال دول أخرى، وتحولت الأزمة المالية إلى أزمة اقتصادية نظرا لارتباط تمويل المؤسسات الاقتصادية بالبنوك التي أفلست ، مما أدى إلى تسريح العديد من العمال وبالتالي تحولت إلى أزمة اجتماعية.

لذلك فإن نسبة تأثر دول العالم بالأزمة المالية العالمية الحالية -التي بدأت سنة 2007 تقريبا- متفاوتة الدرجات وترتبط بدرجة الاندماج في الاقتصاد العالمي وأسواقه المالية، وبالنسبة للاقتصاد الجزائري فإن التأثير كان غير مباشر ، ذلك نظرا لانعدام سوق مالية حقيقية وعدم وجود ارتباطات مصرفية للبنوك الجزائرية مع

البنوك العالمية، في هذا السياق نتساءل عن مختلف تداعيات الأزمة المالية العالمية على الاقتصاد الجزائري فيمايلي:

I-3-1-عوامل ظهور وانتشار الأزمة المالية العالمية الحالية(2012/2007)

"تعرف الأزمة المالية بأنها مرحلة حرجة تواجه المنظومة المالية، وينتج عنها خلل أو توقف في بعض الوظائف الحيوية لهذه المنظومة أو كلها، ويصاحبها تطور سريع في الأحداث ينجم عنه عدم استقرار في النظام الأساسي لهذه المنظومة، ويدفع سلطة اتخاذ القرار فيها إلى ضرورة التدخل السريع لنجدتها وإعادة التوازن لهذا النظام[32]" ومن خصائص الأزمة المالية[33]المفاجأة العنيفة عند انفجارها واستقطابها لكل الاهتمام من جميع الأفراد والمؤسسات المتصلة بها؛ التعقيد والتشابك والتداخل والتعدد في عناصرها وعوامله وأسبابها وقوى المصالح المتعلقة بها مع وجود نوع من الضبابية يمنع الرؤية بشكل واضح وهو ما يتمثل في نقص المعلومات المتوفرة عند اتخاذ القرار، وبالتالي عدم قدرته على تحديد أي الاتجاهات التي يجب أن يسلكها، بالإضافة إلى سيادة حالة من الخوف قد تصل إلى حد الرعب من المجهول الذي يضمنه إطار الأزمة.

كما توجد عدة مؤشرات لحدوث أزمة مالية والتي تتصل بالسياسات الاقتصادية الكلية، وكذلك بالخصائص الهيكلية للأسواق المالية والنقدية، يترتب عنها عدم الثقة لدى المستثمرين في الدولة على تحقيق طموحاتهم الاستثمارية، من بين هذه المؤشرات[34] ارتفاع معدل البطالة ومعدلات التضخم والمستوى العام للأسعار، ارتفاع معدلات الفائدة على الودائع والقروض المحلية، ارتفاع نسبة القروض غير المنتجة إلى إجمالي قيمة القروض المحلية؛ انخفاض قيمة الاحتياطي النقدي من العملات الحرة؛ انخفاض نسبة النمو الاقتصادي بتراجع الناتج المحلي الإجمالي؛ ارتفاع الرقم القياسي للعجز في الحسابات الجارية إلى إجمالي الناتج المحلي الإجمالي بالإضافة إلى غلبة الأصول المالية عالية المخاطر كالأصول العقارية على أسواق الائتمان.

أيضا نجد تسرب الضعف إلى الجهاز الإداري المنوط به الإشراف على أسواق المال وقطاعات البنوك؛ وغياب الشفافية والإفصاح اللتان يستلزمهما التطبيق السليم لمعايير المحاسبة الدولية عنه وعرض القوائم المالية للمؤسسات الاقتصادية، مما يحجب عن المستثمرين الظروف التي تساعدهم على تقييم أصول هذه المؤسسات بصورتها الحقيقية؛ سيطرة بعض المؤسسات على الأسواق المالية، وما ينجم عن ذلك من سهولة تحكمها في هذه الأسواق.

مما تقدم فقد بدأت الأزمة المالية العالمية نتيجة الرهن العقاري بالولايات المتحدة الأمريكية في أوت 2007، وما ارتبط بها من أزمة ائتمانية خانقة أثرت على المؤسسات المالية والجهاز المصرفي، وامتدت إلى دول الاتحاد الأوروبي ودول آسيا من خلال معاملات جميع البورصات الدولية والإقليمية والمحلية وأثرت على بنوك ومؤسسات مالية ضخمة كانت في السابق محل الثقة "ففي منصف شهر سبتمبر 2008 أعلن بنك ليمان برادرز وهو رابع أكبر بنك استثماري أمريكي عن إفلاسه بعدما شهد خسائر مالية ضخمة بلغت 4 مليار دولار أمريكي[35]" ، وقد جاءت الأزمة العالمية في ظل الانفتاح الاقتصادي الواسع وعولمة المعاملات المالية

والاقتصادية، مما أدى إلى سرعة انتقال عدوى الأزمات إلى باقي أنحاء العالم وفقدان الثقة في الاقتصاد الذي يعاني من الأزمة المالية.

إن الأسباب الرئيسية لحدوث الأزمة المالية العالمية ترجع إلى ممارسات البنوك التي تتسم بعدم الحكمة والرشادة، حيث تم التوسع في منح الائتمان خاصة في القطاع العقاري، بالإضافة إلى ابتكار أدوات جديدة تتسم بالتعقيد المتزايد لخلق مزيد من فرص الائتمان ، وذلك من خلال تحويل البنوك ما تحمله من ائتمان إلى أسهم تباع في الأسواق وتتابع عمليات البيع والشراء لإيجاد المزيد من الأسهم والسندات بضمانات الأصل العقاري، مما أدى إلى تجاوز قيمة الثروة المالية من أسهم وسندات متداولة في السوق لقيمة الأصول العينية التي تضمنها عشرات المرات.

ا-3-2- أسباب الأزمة وتداعياتها من وجهة نظر الإسلام:

لقد كشفت الأزمة المالية العالمية الراهنة مدى هشاشة النظام الرأسمالي القائم على الليبرالية الذي يعمل بقاعدة" دعه يعمل دعه يمر" وأن في السوق قوة خفية حسب آدم سميث قادرة على تنظيم السوق ذاتيا دون تدخل الدولة، بالمقابل كشفت هذه الأزمة عن صحة الأسس التي تقوم عليها المؤسسات المالية الإسلامية، فحسب رئيس وزراء بريطانيا قولن براون " فإن البنوك الإسلامية أكثر أمانا ومحافظها محمية بأصول حقيقية، وعملياتها ذات مردود جيد على الاقتصاد ومربوطة بمشاريع رصينة وقوية[36]" في ضوء الإسلام ترجع الأزمة المالية العالمية إلى الأسباب التالية:

1-**الربا:** يشكل الربا عنصر خفي محفز للتضخم أين كانت تمنح القروض العقارية بسعر فائدة متغير ومع الارتفاع المستمر لسعر الفائدة، ارتفعت أعباء القروض العقارية من حيث سداد أقساطها وفوائدها وتفاقمت الأزمة حين توقف عدد كبير من المقترضين عن سداد الأقساط المستحقة عليهم التي أصبحت تفوق القيمة السوقية للعقار نتيجة زيادة العرض وانخفاض الأسعار، وعليه فإن الإسلام حرم الربا حيث يؤدي إلى التضخم والظلم، بالمقابل أوجد حلا لتمويل خطر الائتمان العام من خلال الزكاة، حيث من بين مصارفها نجد الغارمين بما يحقق التضامن والتكافل الاجتماعي.

2-**التوسع في الديون:** لجأت البنوك الأمريكية إلى التوسع في الاقتراض من خلال الديون العقارية، كما امتدت على إصدار سندات في مقابل قروضها العقارية، وبيع هذه السندات إلى مستثمرين عالميين مقابل فوائد، وقام هؤلاء المستثمرين ببيع هذه السندات مرة أخرى أو رهنها لدى صناديق استثمار أو تحولت لشراء مزيد من السندات العقارية، بينما هذه السندات ناتجة من قروض عقارية وهو ما يعرف بعملية التوريق "مما أدى إلى تحول طبيعة الاقتصاد العالمي إلى اقتصاد رمزي يقوم على المضاربة في الأصول المالية بحيث يقدر حجم الاقتصاد الرمزي بما يزيد على أربعين مرة حجم الاقتصاد الحقيقي[37] ، مما أدى إلى اتساع نطاق المضاربين وزيادة حجم حدة الصدمات ، بالمقابل نجد الإسلام يعمل على تحريم المضاربة في النقود، بالإضافة إلى ارتباط التمويل بالاقتصاد الحقيقي.

3-**الفساد:** يعتمد الاقتصاد الليبرالي على مبدأ الغاية تبرر الوسيلة حسب المفكر ميكافيلي، دون مراعاة أي ضوابط أخلاقية، ومن بين وسائل الفساد نجد الظلم ، السرقة، القمار... مما ساهم في حدوث الأزمة المالية العالمية، "وقد انتشر الفساد بين طائفة المسؤولين التنفيذيين ممن كانوا يشغلون وظائف الإدارة العليا في الأنظمة المصرفية سواء في الولايات المتحدة الأمريكية أو في خارجها، كما غابت الآليات الفعالة للرقابة عليهم مما جعلهم يتساهلون في منح القروض[38]" ، بالمقابل يعتمد الإسلام على مبدأ الغاية المشروعة تبرر الوسيلة المشروعة، لذلك يعمل الإسلام على محاربة جميع أشكال الفساد وذلك من خلال منع مفسدات العرض (الإسراف والتبذير)، منع مفسدات الطلب (الخمر،الخنزير ، القتل)، منع مفسدات التبادل (السرقة، الرشوة ، الغش، الاحتكار، القمار).

4-**التوسع في الإنفاق**[39]: يشكل التوسع في الإنفاق فلسفة رأسمالية تعتمد على الإسراف والتبذير وزيادة الاستهلاك قصد تحقيق رفاهية أفراد المجتمع، إلا أن زيادة الإنفاق الخاص دون زيادة الإنتاجية يؤدي إلى زيادة التضخم ومن ثم ضعف القدرة الشرائية ونقص المبيعات، وبالتالي تباطؤ الإنتاج، أما زيادة الإنفاق الحكومي فإنه يؤدي إلى زيادة الضرائب ومن تم نقص السيولة مما يؤدي إلى زيادة إصدار سندات الخزينة أو اللجوء إلى الاستدانة من السوق العالمية، بالمقابل نجد الإسلام يعمل على ترشيد الاستهلاك وتجنب جميع أشكال التبذير والإسراف.

ا-3-3-أسباب تأثر الاقتصاد الجزائري بالأزمة المالية العالمية:

يوجد عدة عوامل تؤدي إلى تأثر الاقتصاد الجزائري بالأزمة المالية العالمية لكن الإشكال يكمن في حجم ذلك التأثير، عموما فإن الاقتصاد الجزائري عرضة للأزمة المالية العالمية نتيجة لارتباطه بالمتغيرات العالمية خاصة بعد التحول إلى اقتصاد السوق وإبرام اتفاقية الشراكة مع الاتحاد الأوروبي، وارتباطه بالدولار حيث أن معظم الصادرات تتم بالدولار الذي شهد تدهورا كبيرا في قيمته؛ واعتماده (الاقتصاد الجزائري) على قطاع المحروقات الذي يشكل 98% من الصادرات لذلك يعتبر الاقتصاد الجزائري اقتصاد ريعي هش عرضة لتقلبات أسعار البترول، ضف إلى ذلك عدم انخراط الجزائر في تكتلات اقتصادية تسمح لها بمواجهة تداعيات الأزمة.

يتضح مما سبق أن الاقتصاد الجزائري يتأثر بالأزمة المالية لا محال، لكن بمستوى أقل من الدول الأخرى يرجع ذلك إلى عدم وجود سوق مالي حقيقي كما أن البورصة لم تندمج في الأسواق المالية العالمية، عدم وجود تعاملات مصرفية للبنوك الجزائرية مع البنوك العالمية.

كما أن انفتاح الاقتصاد الجزائري على الاقتصاد العالمي بشكل جزئي يساهم في التقليل من حدة هذه الأزمة؛ بالإضافة إلى التسديد المسبق للمديونية الخارجية، الذي جنب الجزائر في اضطرابات الأسواق العالمية.

إن طبيعة انعكاس الأزمة المالية العالمية على الاقتصاد الجزائري له ايجابيات في صالح الاقتصاد بالمقابل له سلبيات تعيق الاقتصاد الجزائري ويتضح ذلك فيمايلي:

1-**الانعكاسات الايجابية:** يؤدي ركود الاقتصاد العالمي وانخفاض الطلب الإجمالي إلى انخفاض أسعار عدة سلع في السوق العالمية، وبما أن الجزائر تعتمد على الاستيراد فإنها تستفيد من ذلك الوضع حيث يوفر فرصة لتخفيف العبئ على المواطنين مثال على ذلك نجد سوق السيارات الذي شهد انخفاضات متتالية في الأسعار أدى إلى تحسين القدرة الشرائية للأفراد، مع إمكانية عودة الأموال المهاجرة أو جزء منها نتيجة الشعور بعدم الأمان في حال إبقائها مودعة في بنوك الدول الصناعية[40] .

-انخفاض تكاليف الإنتاج ويترتب عن ذلك ديناميكية في الاستثمار، وكمثال على ذلك نجد انخفاض أسعار الحديد أدى إلى انتعاش قطاع العقار سنة 2009.

2-**الانعكاسات السلبية:** يؤدي ركود الاقتصاد العالمي إلى انخفاض الاستثمار وبالتالي انخفاض الطلب على الطاقة مما يؤدي إلى انهيار أسعار المحروقات ، ويترتب عن ذلك انخفاض حصيلة الصادرات وبالتالي اختلال التوازنات المالية الكبرى، كما يؤدي إلى إفلاس عدة مؤسسات وبقاء بعض المؤسسات الكبرى في السوق العالمية، وبالتالي احتكارها للسوق وتحكمها في الأسعار؛ انخفاض السيولة وبالتالي صعوبة حصول المؤسسات على قروض بنكية لتمويل الاستثمارات الأجنبية في الجزائر.

خاتمة:

مما تقدم فإن الاقتصاد الجزائري قد بدت عليه ملامح التأثر بالرغم من بعض الإيجابيات التي سجلها بدأت موجة الاحتجاجات والإضرابات في مختلف القطاعات للمطالبة بتحسين الظروف الحياتية والمعيشية للعامل والموظف ابتداءا من زيادة الأجور، التمكين من الحصول على سكنات، الحفاظ على مناصب العمل الأمر الذي أصبح هاجسا يشكل تخوفا لدى شريحة كبيرة من العمال بفقدان مناصب عملهم ، الأمر الذي أدى إلى خلق جو من الفوضى جاءت تكملة للثورة العربية أو ما يسمى بثورة الشباب العربي في بداية سنة 2011، مما أدى بخروج الشباب للمطالبة بتحقيق العدالة الاجتماعية بالقضاء على البطالة وتحسين المستوى المعيشي لهم، الأمر الذي أدى بالحكومة الجزائرية للمسارعة في امتصاص غضب الشارع بتخفيض أسعار بعض المواد الأساسية كالزيت والسكر والعمل على توفير مناصب عمل في إطار عقود ما قبل التشغيل بجميع صيغها .

قائمة الهوامش:

1- بهلول حسن، الغزو الرأسمالي الزراعي للجزائر، المؤسسة الجزائرية للطباعة، الجزائر، 1984، ص109

2- صايغ يوسف عبد الله ، اقتصادات العالم العربي: التنمية منذ العام 1945،الجزء الثالث، المؤسسة العربية للدراسات والنشر،1982–1985،والجزء الثاني: البلدان العربية الإفريقية، ص 348

3- (نفس المرجع،349)

4- Thierry.S.P , La crise du système productif Algérien, université des sciences sociales de Grenoble, 1985, p3

5- الرياشي سليمان وآخرون، الأزمة الجزائرية: الخلفيات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، مركز دراسات الوحدة العربية، الطبعة الثانية، بيروت، 1999 ، ص 326

6- نفس المرجع، ص 326

7- السويدي محمد، التسيير الذاتي في التجربة الجزائرية وفي التجارب العالمية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص 142

8- البعلبكي أحمد ، المسألة الجزائرية أو الوعد الراقد في ريف الجزائر، منشورات عويدات ، بيروت، 1986، ص 176

9- بن اشنهو عبد اللطيف ، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،1982، ص27

10-جغلول عبد القادر ، تاريخ الجزائر الحديث، دراسة سوسيولوجية، السلسلة التاريخية، دار الحداثة، بيروت، الطبعة الثانية،1982،ص 181

11- Benachenhou. A , L'industrialisation algérienne, L'actualité de l'émigration.95,Juillet,1987

12-أجيرون .ش.ر، تاريخ الجزائر المعاصر، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، الجزائر، 1983، ص 190

13-نفس المرجع، ص 193

14- Ansart. P, idéologies conflit et pouvoir, presse universitaire de France, Paris, première édition, 1977, p36

15-(أجبرون ش.ر ، نفس المرجع، ص 192)

16-العياشي عنصر، الاشراف في الخط الأول آثاره على الانتاج، رسالة ديبلوم الدراسات المعمقة في علم الاجتماع الصناعي، معهد العلوم الاجتماعية، جامعة قسنطينة، 1983.

17-(جغلول عبد القادر، 1982، مرجع سبق ذكره، ص ص 126–127)

18- Thabet.M.N, Le secteur des hydrocarbures et le développement économique de l'Algérie , Entreprise nationale du livre,Alger,1989, p 44

19-جبهة التحرير الوطني، التخطيط والتنمية، الجزائر، الجزء الأول، 1980

20-الدليل الاقتصادي والاجتماعي، المؤسسة الوطنية للنشر والإشهار، الجزائر، 1987، ص 57

21- Didier Heiderich, Plan de gestion de crise : organiser, gérer et communiquer en situation de crise, édition DUNOD, Paris, 2010, chapitre 1.

22-(العياشي عنصر، مرجع سابق، ص 9)

23-مقال منشور في شبكة الانترنت تحت عنوان "التنمية المركزية لمادة الاقتصاد الجزائري"، تاريخ التصفح شهر ماي 2011، الموقع الالكتروني www.aliklil.com

24-مقال المنشور في شبكة الانترنت تحت عنوان "مؤشرات الأزمة الاقتصادية في الجزائر "، تاريخ التصفح، شهر أفريل 2011 ، الموقع الالكتروني www.souforum.com

25-وطبان عبد العزيز، الاقتصاد الجزائري ماضيه وحاضره 1830م-1985م، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، الطبعة الأولى ، ص ص -186-184

26-الدليل الاقتصادي والاجتماعي، مرجع سبق ذكره، ص 57

27-(مؤشرات الأزمة الاقتصادية في الجزائر، نفس المرجع، أفريل 2011

28-نفس المرجع

29-نفس المرجع

30-(التنمية المركزية لمادة الاقتصاد الجزائرية، مرجع سبق ذكره، ماي 2011)

31-نفس المرجع

32-النجار إبراهيم عبد العزيز، الأزمة المالية وإصلاح النظام المالي العالمي، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2009، ص 18

33-الهدمي ماجد سلام وجاسم محمد، مبادئ إدارة الأزمات : الاستراتيجية والحلول، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص 20

34-النجار إبراهيم عبد العزيز ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 21-22

35-السيسي صلاح الدين حسن ، الأزمات المالية والاقتصادية العالمية، مطبعة أبناء وهبة محمد حسان،القاهرة، 2008 ،ص 14

36-بالرقي التيجاني، تداعيات الأزمة الاقتصادية العالمية الراهنة على الاقتصاديات وأسبابها في ضوء روحات مفكري الاقتصاد الإسلامي، ملتقى دولي حول: الأزمة المالية والاقتصادية الدولية والحكومات الدولية، المنعقد بتاريخ: 20-21 أكتوبر 2010، جامعة سطيف، الجزائر

37-قدي عبد الحميد، الأزمة الاقتصادية العالمية وتداعياتها العالمية، مجلة بحوث اقتصادية عربية، العدد 46، تصدر عن الجمعية العربية للبحوث الاقتصادية، القاهرة، 2009 ، ص 13

38-النجار إبراهيم عبد العزيز ، مرجع سبق ذكره، ص 58

39-سلطان أبو علي، الأزمة التمويلية وانعكاساتها على مصر، سلسلة أوراق العمل، المركز المصري للدراسات الاقتصادية، القاهرة، ص 2

40-قدي عبد الحميد، مرجع سبق ذكره، ص 21.

علاقة حرية التصرف بالإبداع الإداري في منظمات الأعمال

دراسة حالة شركة كوندور إلكترونيكس ببرج بوعريريج

The relationship between job-related freedom and administrative creativity in business organizations

Case study of condor electronics company Bordj Bou Arreridj

د. شاطر شفيق، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، الجزائر.

د. صابة مختار، جامعة امحمد بوقرة بومرداس، الجزائر.

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين حرية التصرف والإبداع الإداري في شركة كوندور إلكترونيكس ببرج بوعريريج. وقد اتبع الباحثان المنهج الوصفي من خلال مدخلين هما: المدخل الوثائقي ومدخل المسح الاجتماعي بالعينة، مستخدمان الاستبانة كأداة لجمع البيانات. جرى توزيع (180) استبانة أين أمكن استرجاع (145) استبانة صالحة للتحليل. أشارت نتائج الدراسة إلى وجود مستويات مرتفعة من حرية التصرف والإبداع الإداري، وأن هناك علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين حرية التصرف بأبعادها والإبداع الإداري في شركة كوندور إلكترونيكس.

الكلمات المفتاحية: حرية التصرف؛ أبعاد حرية التصرف؛ إبداع إداري؛ شركة كوندور إلكترونيكس.

Abstract:

This study sought to examine the relationship between job-related freedom and administrative creativity in condor electronics company -Bordj Bou Arreridj-. Researchers used two approaches of descriptive method namely documentary approach and sample survey approach. (180) Questionnaires were distributed and (145) out of them were valid for analysis. Results indicated high levels of job-related freedom and administrative creativity. The results also indicated that there was a significant positive relationship between job-related freedom in all of its dimensions and administrative creativity in condor electronics company.

Keywords: job-related freedom; dimensions of job-related freedom; administrative creativity; condor electronics company.

مقدمة:

تتميّز بيئة منظمات الأعمال المعاصرة بالتغيّر المتسارع والمستمر في كافة مكوناتها الداخلية والخارجية، الأمر الذي نتج عنه بروز مشكلات إدارية معقدة ومتداخلة تركت أثاراً كبيرة على هذه المنظمات، مما يستوجب وجود تفكير إبداعي قادر على إيجاد الحلول لهذه المشكلات، وتطوير وتنويع طرق العمل الإداري لزيادة وتحسين مستويات الأداء كماً ونوعاً.

وحسب (هيجان) يتطلّب العمل على حل المشكلات الإدارية بطريقة إبداعية، وأداء العمل الإداري بأساليب وطرق جديدة، توفّر قدر من حرية التصرف لدى الأفراد، والشعور بإمكانية السيطرة على العمل والقدرة على اتخاذ القرارات والمساهمة في تحقيق أهداف المنظمة[1].

تأسيساً على ما تقدم؛ تنطلق دراسة الباحثان من هذا البُعد النظري إلى الواقع العملي، من خلال التعرّف على واقع العلاقة بين حرية التصرف والإبداع الإداري في شركة كوندور إلكترونيكس ببرج بوعريريج؛ والإجابة على تساؤل الدراسة الرئيس التالي:

ما علاقة حرية التصرف بالإبداع الإداري لدى العاملين في شركة كوندور إلكترونيكس؟

ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

- ما علاقة بُعد وضوح رؤية الشركة بالإبداع الإداري لدى العاملين في شركة كوندور إلكترونيكس؟
- ما علاقة بُعد الأطر الإرشادية بالإبداع الإداري لدى العاملين في شركة كوندور إلكترونيكس؟
- ما علاقة بُعد نظام الرقابة بالإبداع الإداري لدى العاملين في شركة كوندور إلكترونيكس؟

فرضيات الدراسة:

تحاول الدراسة الحالية اختبار **الفرضية الرئيسية** التالية:

هناك علاقة طردية (إيجابية) ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين حرية التصرف والإبداع الإداري لدى العاملين في شركة كوندور إلكترونيكس.

وتتفرع عن هذه الفرضية الرئيسية ثلاث فرضيات فرعية هي:

1. هناك علاقة طردية (إيجابية) ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين بُعد وضوح رؤية الشركة والإبداع الإداري لدى العاملين في شركة كوندور إلكترونيكس؛
2. هناك علاقة طردية (إيجابية) ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين بُعد الأطر الإرشادية والإبداع الإداري لدى العاملين في شركة كوندور إلكترونيكس؛
3. هناك علاقة طردية (إيجابية) ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين بُعد نظام الرقابة والإبداع الإداري لدى العاملين في شركة كوندور إلكترونيكس.

أهمية الدراسة:

تنبع الأهمية العلمية للدراسة من أهمية الموضوع الذي تعالجه، حيث أن الإبداع الإداري أصبح ضرورة ومطلب أساسي لمنظمات الأعمال القرن الواحد والعشرون، التي تصبوا إلى أن تكون في الريادة وتعمل على تحقيق التميّز المستمّر. ومن دون شك فإن الوصول إلى تحقيق ذلك مرتبط أساساً بتوفير العوامل التي تحرّر، تشجّع وتنمّي الإبداع الإداري، والتي يقف في مقدمتها حرية التصرف. وتنبع الأهمية العملية للدراسة من النتائج التي ستسفر عنها، حيث ستكشف عن واقع كل من حرية التصرف والإبداع الإداري في شركة كوندور إلكترونيكس، وبناء على ذلك يتم تقديم بعض الاقتراحات التي يؤمل أن تحسّن من الواقع وتطوّره.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة أساساً إلى التعرّف على:

- المستوى الكلي لحرية التصرف في شركة كوندور إلكترونيكس؛
- المستوى الكلي للإبداع الإداري لدى العاملين في شركة كوندور إلكترونيكس؛
- نوع أو طبيعة العلاقة التي تربط حرية التصرف وأبعادها بالإبداع الإداري لدى العاملين في شركة كوندور إلكترونيكس.

منهج الدراسة:

انطلاقا من طبيعة موضوع الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، فقد استخدما الباحثان المنهج الوصفي الذي يعتمد على دراسة ووصف الظاهرة كما توجد في الواقع والتعبير عنها تعبيراً كيفياً وكمياً؛ والمنهج الوصفي لا يتوقف عند ذلك الحد، بل يتعداه إلى تحليل الظاهرة وكشف العلاقات الموجودة بين أبعادها وتفسيرها، قصد الوصول إلى نتائج تُسهم في تحسين الواقع وتطويره[2]. وقد استخدمت الدراسة الحالية مدخلين رئيسيين من مداخل المنهج الوصفي هما: المدخل الوثائقي ومدخل المسح الاجتماعي بالعينة.

حدود الدراسة:

- **الحدود الموضوعية:** عالجت الدراسة الحالية موضوع حرية التصرف من زاوية المقاربة التمكينية وحاولت أن تربطه بالإبداع الإداري.
- **الحدود المكانية:** تم إجراء الدراسة الميدانية في شركة كوندور إلكترونيكس، ولاية برج بوعريريج، الجزائر.
- **الحدود البشرية:** أجريت هذه الدراسة على عينة من الإطارات العاملة في شركة كوندور إلكترونيكس ببرج بوعريريج.
- **الحدود الزمنية:** تم جمع بيانات الدراسة الميدانية خلال السنة الجامعية 2017/2016.

مشتملات الدراسة:

تشتمل الدراسة الحالية على ثلاثة محاور رئيسية، محور خاص بالإطار النظري للدراسة، محور خاص بالإطار المنهجي للدراسة الميدانية ومحور خاص بنتائج الدراسة وتفسيرها.

أولا- الإطار النظري للدراسة:

يستعرض هذا المحور الإطار النظري للدراسة، من حيث مفهوم حرية التصرف والإبداع الإداري والعلاقة بينهما.

أ- مفهوم حرية التصرف:

يقصد بحرية التصرف منح الأفراد العاملين مساحة واسعة من التصرف في النشاطات الخاصة بالمهمات التي يمارسونها[3].

ويقصد بها كذلك قدرة الأفراد العاملين على اختيار الأهداف المرتبطة بعملهم، وكذا اختيار طرق تنفيذ أنشطتهم الوظيفية والرقابة عليها[4].

تأسيساً على ما تقدم ذكره يمكن تعريف حرية التصرف بأنها منح الأفراد العاملين حرية واستقلالية واسعة في اتخاذ القرارات ذات العلاقة بتحديد أهداف عملهم، وطرق وزمن تحقيقها، بما يتوافق ورؤية المنظمة، رسالتها، أهدافها واستراتيجياتها.

ولحرية التصرف ثلاثة أنواع رئيسية، تتمثل في[5]:

1. **حرية التصرف الروتينية:** ضمن هذا النوع يتولى العاملون تأدية مهامهم ضمن مجموعة خيارات محددة مسبقاً من قبل الإدارة؛
2. **حرية التصرف الخلاّقة:** ضمن هذا النوع يتولى الفرد تطوير بدائل الحلول بنفسه، ويختار البديل المناسب الذي يُعبّر عن قدرته على الإبداع؛
3. **حرية التصرف المقيّدة:** وهي تمثل الجانب السلبي من حرية التصرف، وفيها يكون الفرد مقيداً بالعديد من الإجراءات والأنظمة والقواعد الصارمة التي تُمهشُ دوره في المنظمة.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن النوع الثاني من حرية التصرف (حرية التصرف الخلاّقة) هو النوع المُدعّم للإبداع في المنظمة، ذلك أنه يعطي حرية تصرف واسعة للفرد في تطوير، اختيار وتنفيذ بدائل الحلول التي يراها مناسبة لحل المشاكل التنظيمية التي تواجهه.

وتتضمن حرية التصرف الأبعاد الثلاثة التالية[6]:

1. **بُعد وضوح رؤية المنظمة:** ويتعلق بمدى وضوح رسالة المنظمة، غاياتها، أهدافها واستراتيجياتها لدى العاملين؛
2. **بُعد الأطر الإرشادية:** ويشير إلى الخطوط العريضة المُوجهة لجهود الأفراد والجماعات، والكفيلة بتحقيق أهداف المنظمة؛

3. **بُعد نظام الرقابة:** يكون نظام الرقابة وفق المقاربة التمكينية موجها نحو العمل بالرقابة الذاتية، وما يستلزم من نظم رقابية أخرى كالرقابة الحدية، الرقابة المتفاعلة ورقابة المعتقدات.

ب- مفهوم الإبداع الإداري:

عرّف بيتر دراكر (Peter Drucker) الإبداع الإداري بأنه "التوصل إلى أفكار جديدة ترتبط بالمهارات والأنشطة الإدارية اللازمة لإنتاج السلع أو الخدمات التي تلقى رضا الزبون"[7].

وعرّفه جاري هامل (Gary Hamel) بأنه "الخروج أو التخلي عن المبادئ، العمليات والممارسات الإدارية التقليدية، وتبني الجديد منها بما يحقق تحولات جديدة وفعالة في طريقة أداء الأعمال الإدارية في المنظمة"[8].

تأسيساً على ما تقدم ذكره يمكن تعريف الإبداع الإداري بأنه مزيج من القدرات التي يمتلكها الموظف والتي تُمكنُه من توليد أفكار جديدة، يمكن تطبيقها والاستفادة منها في استنباط عمليات، طرق وأساليب إدارية جديدة أكثر كفاءة وفعالية في حل المشكلات الإدارية.

وفيما يتعلق بعناصر أو أبعاد الإبداع الإداري، والتي اعتمدتها الدراسة الحالية فيمكن إيجازها فيما يلي:

1. **الطلاقة الفكرية:** وتعني: "القدرة على إنتاج عدد كبير من البدائل أو المترادفات أو الأفكار أو الاستعمالات عند الاستجابة لمثير معين، والسرعة في توليدها. وهي في جوهرها عملية تذكر واستدعاء اختيارية لمعلومات أو خبرات أو مفاهيم سبق تعلمها"[9].
2. **المرونة الذهنية:** يقصد بها قدرة الفرد المُبدع على تنويع الحلول الإبداعية وتغيير اتجاه أفكاره بما يتوافق والموقف الذي يواجهه[10].
3. **الأصالة:** يقصد بها قدرة الفرد المُبدع على تقديم أفكار أو حلول إبداعية جديدة غير مألوفة، ومتميزة عن ما يقدمه الآخرون[11].
4. **الحساسية للمشكلات:** يعرفها جيلفورد (Guilford) بأنها "قدرة الشخص على رؤية المشكلات في أشياء أو أدوات أو نظم اجتماعية قد لا يراها الآخرون فيها"[12].
5. **قبول المخاطرة:** يقصد بها توجه الفرد المبدع نحو تبنّي الأفكار الجديدة، مع استعداده لتحمُّل المسؤوليات المترتبة عن تطبيقها[13].
6. **القدرة على التحليل والربط:** "التحليل هو القدرة على تجزئة المركبات إلى عناصرها الأولية بالشكل الذي يؤدي إلى فهمها واستيعابها؛ أما الربط فهو القدرة على إدراك العلاقات بين الأثر والسبب وتفسيرها، ثم استنتاج أو توليف علاقات جديدة"[14].

ج- حرية التصرف والإبداع الإداري:

لقد أشار (راضي) في دراسته عام 2010 إلى أن السلوك الإبداعي للعاملين باعتباره سلوك متجه

نحو التغيير، فإنه يتطلّب توفير قدر من الحرية للعاملين يجعلهم يشعرون بأنهم أقل تقييداً من الآخرين فيما يخص التقيّد بإجراءات وقواعد العمل، وهو ما يحفز ويحرّر قدراتهم الإبداعية[15]. كما أشار نايت تيرفي (Knight- Turvey) في دراسته عام 2006 إلى أن الاستقلالية والحرية في اتخاذ القرارات المتعلقة بطبيعة الأعمال وكيفية تأديتها، وكذا التحرّر من القيود التنظيمية تُعزّز من الطاقة الإبداعية للعاملين[16]. وأشارت سبريتزر وزملائها (Spreitzer et. al) في دراستهم عام 1999، إلى أن حرية التصرف مهمة لإثارة الإبداع في المنظمات، حيث أن الجهود الإبداعية للعاملين تستمر بالرغم من انتشار العوائق البيئية والتنظيمية، وأن الاستقلالية والحرية في اتخاذ القرارات تحفّز وتحرّر الطاقات الإبداعية للعاملين[17]. وأكدت دراسة أمابيل (Amabile) عام 1998 أن شعور العاملين بحرية التصرف في كيفية أداء أعمالهم، ودعم الإدارة العليا وتشجيعها لأفكارهم الجديدة هي من أهم العوامل المؤثرة بالإيجاب على السلوك الإبداعي في المنظمات[18].

ثانيا- الإطار المنهجي للدراسة:

يستعرض هذا المحور الإطار المنهجي للدراسة الميدانية، والذي يشمل مجتمع وعينة الدراسة، أداة الدراسة، أساليب التحليل الإحصائي للبيانات واختبار أداة الدراسة.

أ- مجتمع وعينة الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في الإطارات العاملة في شركة كوندور إلكترونيكس، والمُقدّر عددهم بـــ (596) إطار، تم التركيز عليهم دون الأصناف الوظيفية الأخرى (أعوان التحكم وأعوان التنفيذ) لاعتبارين أساسيين هما:

- ممارسة الإطارات لمهام إدارية، وهذا يخدم موضوع البحث، من حيث أنه يهدف في أحد جوانبه إلى معرفة مدى إتباع العاملين في الشركة محل الدراسة للمنهج الإبداعي في تأدية المهام الإدارية وحل المشكلات الإدارية؛
- امتلاك الإطارات لمستوى علمي عالٍ، يُمكِّنُهم من الإلمام بموضوع البحث ومصطلحاته.

ونظرا لصعوبة إجراء حصر شامل لأفراد مجتمع الدراسة، تم اختيار عينة عشوائية بسيطة منه مُكونة من (180) إطار وُزِّعت عليهم الإستبانات، أين تم استرجاع (145) استبانة صالحة للتحليل. وحجم العينة (145) مقبول إحصائياً وملائم للدراسة الحالية، إذ تشير سِكاران(Sekaran) إلى أن العينات التي تتراوح من 30 فرد إلى 500 فرد تكون ملائمة لجميع البحوث الإجتماعية والإنسانية[19].

ب- أداة الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية على الإستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وهي تغطي ثلاثة محاور رئيسية، حيث خُصِّص المحور الأول لقياس الخصائص الشخصية والوظيفية للمبحوثين باستخدام (4) متغيرات أساسية تشمل الجنس، السن، المؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة. وخُصِّص المحور الثاني

لقياس درجة حرية التصرف للمبحوثين باستخدام المقياس الذي أعده (الساعدي) عام *2006، والذي يضم (20) عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد هي: بُعد وضوح رؤية الشركة بسبع عبارات، بُعد الأطر الإرشادية بثمان عبارات وبُعد نظام الرقابة بخمس عبارات[20]. في حين خُصِّص المحور الثالث والأخير لقياس مستوى الإبداع الإداري للمبحوثين باستخدام المقياس الذي اعتمدا عليه الباحثان (بن نافلة وفلاق) في دراستهما عام 2011، والذي يضم (18) عبارة موزعة على ستة أبعاد هي: بُعد الأصالة بثلاث عبارات، بُعد الطلاقة الفكرية بثلاث عبارات، بُعد الحساسية للمشكلات بثلاث عبارات، بُعد المرونة الفكرية بثلاث عبارات، بُعد قبول المخاطرة بثلاث عبارات وبُعد القدرة على التحليل والربط بثلاث عبارات[21].

وقد قابل كل عبارة من عبارات المحورين الثاني والثالث من الاستبانة خمسة خيارات للإجابة وفقاً لمقياس لكارت الخماسي، وذلك على النحو الآتي: "غير موافق بشدة" وأعطي له درجة واحدة، "غير موافق" أعطي له درجتان، "محايد" أعطي له ثلاث درجات، "موافق" أعطي له أربع درجات، "موافق بشدة" أعطي له خمس درجات[22]. علماً بأن العبارة رقم (17) الخاصة بالمحور الثاني (حرية التصرف) والعبارة رقم (15) الخاصة بالمحور الثالث (الإبداع الإداري) اتجاهها عكسي بحيث تتم معالجتها إحصائيا على النحو الآتي: غير موافق بشدة (خمس درجات)، غير موافق (أربع درجات)، "محايد" (ثلاث درجات)، موافق (درجتان)، موافق بشدة (درجة واحدة).

وقد تم تحديد طول خلايا أو فئات مقياس لكارت الخماسي والمستويات التي تُعبّر عنها كما يلي[23]:

- من 1 إلى 1.80 تمثل (غير موافق إطلاقا) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه، وهي تعبر عن المستوى المنخفض جدا؛
- من 1.81 إلى 2.60 تمثل (غير موافق) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه، وهي تعبر عن المستوى المنخفض؛
- من 2.61 إلى 3.40 تمثل (محايد) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه، وهي تعبر عن المستوى المتوسط؛
- من 3.41 إلى 4.20 تمثل (موافق) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه، وهي تعبر عن المستوى المرتفع؛
- من 4.21 وحتى 5.00 تمثل (موافق تماما) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه، وهي تعبر عن المستوى المرتفع جدا.

ج- أساليب التحليل الإحصائي للبيانات:

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية لتحليل بيانات الدراسة الميدانية بالاستعانة بالبرنامج الإحصائي (SPSS) النسخة العشرون:

- اختبار الفاكرنباخ (Cronbach’s Alpha) لقياس درجة ثبات الاستبانة.
- التكرارات والنسب المئوية للتعرّف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة.
- المتوسط الحسابي لمعرفة المستوى السائد لكل من حرية التصرف والإبداع الإداري في الشركة محل الدراسة.
- الانحراف المعياري لقياس درجة تشتت قيم استجابات أفراد العينة عن الوسط الحسابي.
- معاملي الالتواء والتفلطح للتأكد من خضوع بيانات الدراسة للتوزيع الطبيعي.
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لاختبار الصدق الداخلي للإستبانة وكذا فرضيات الدراسة.

د- اختبار أداة الدراسة (الاستبانة):

يتناول هذا العنصر اختبار صدق أداة الدراسة وثباتها.

د-1- صدق أداة الدراسة

تم التأكد من الصدق الظاهري للإستبانة من خلال عرضها على عدد من الباحثين المختصين في مجال إدارة الأعمال وإدارة الموارد البشرية، وقد كان هناك إجماع على وضوح فقراتها ومفرداتها وملاءمتها للقياس. أما فيما يتعلّق بالصدق الداخلي للإستبانة فقد تم التأكد منه من خلال حساب معاملات ارتباط درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وقد جاءت النتائج كما يوضحانها الجدولين رقم (1) و(2):

الجدول (1)

معاملات الارتباط بيرسون لدرجات عبارات محور حرية التصرف مع الدرجة الكلية للمحور

حرية التصرف							
رقم العبارة	معامل ارتباط العبارة بالمحور	رقم العبارة	معامل ارتباط العبارة بالمحور	رقم العبارة	معامل ارتباط العبارة بالمحور	رقم العبارة	معامل ارتباط العبارة بالمحور
1	**0.551	6	**0.618	11	**0.346	16	**0.568
2	**0.492	7	**0.632	12	**0.400	17	**0.440
3	**0.537	8	**0.655	13	**0.466	18	**0.552
4	**0.631	9	**0.602	14	**0.543	19	**0.554
5	**0.593	10	**0.655	15	**0.562	20	**0.480

** دالة إحصائيا عند المستوى 0.01.

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS.

تشير نتائج الجدول رقم (1) إلى أن جميع قيم معاملات ارتباط درجات العبارات بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه (محور حرية التصرف) موجبة ودالة إحصائياً عند المستوى (0.01)، وهو

مستوى أقل من المستوى المحدد مسبقاً في هذه الدراسة (0.05). وهو ما يعني وجود اتساق داخلي بين عبارات محور حرية التصرف، ومن تم صلاحيته للقياس.

الجدول (2)

معاملات الارتباط بيرسون لدرجات عبارات محور الإبداع الإداري مع الدرجة الكلية للمحور

الإبداع الإداري							
رقم العبارة	معامل ارتباط العبارة بالمحور	رقم العبارة	معامل ارتباط العبارة بالمحور	رقم العبارة	معامل ارتباط العبارة بالمحور	رقم العبارة	معامل ارتباط العبارة بالمحور
1	**0.384	6	**0.514	11	**0.323	16	**0.456
2	**0.452	7	**0.531	12	**0.472	17	**0.502
3	**0.407	8	**0.555	13	**0.499	18	**0.454
4	**0.548	9	**0.478	14	**0.364	-	-
5	**0.463	10	**0.461	15	**0.460	-	-

** دالة إحصائيا عند المستوى 0.01.

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS.

تشير نتائج الجدول رقم (2) إلى أن جميع قيم معاملات ارتباط درجات العبارات بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه (محور الإبداع الإداري) موجبة ودالة إحصائياً عند المستوى (0.01)، وهو مستوى أقل من المستوى المُحدّد مسبقاً في هذه الدراسة (0.05). وهو ما يعني وجود اتساق داخلي بين عبارات محور الإبداع الإداري، ومن تم صلاحيته للقياس.

د-2- ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة تم حساب معامل الفاكرنباخ، وقد جاءت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (3):

الجدول (3)

معاملات الثبات الفاكرنباخ لمتغيرات الدراسة

المتغيرات	معاملات الثبات الفاكرنباخ
حرية التصرف	0.874
الإبداع الإداري	0.780
المتغيرات كافة	0.867

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS.

يتضح من نتائج الجدول رقم (3) أن جميع قيم معاملات الثبات الفاكرنباخ لمتغيرات الدراسة سواء كانت منفردة أو مجتمعة أعلى من الحد الأدنى المقبول وهو (0.60)[24] ، مما يدل على ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) وصلاحيتها للتطبيق الميداني.

ثالثا- عرض النتائج وتفسيرها:

فيما يلي عرض وتفسير للنتائج المتعلقة بوصف أفراد عينة الدراسة، النتائج المتعلقة بمستوى كل من حرية التصرف والإبداع الإداري في شركة كوندور إلكترونيكس والنتائج المتعلقة باختبار فرضيات الدراسة:

أ- عرض وتفسير النتائج المتعلقة بوصف أفراد عينة الدراسة:

جاءت النتائج المتعلقة بوصف أفراد عينة الدراسة كما يوضحها الجدول رقم (4):

الجدول (4)

توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	114	78.6
	أنثى	31	21.4
السن	أقل من 35 سنة	56	38.6
	من 35 إلى أقل من 40 سنة	58	40.0
	من 40 إلى أقل من 45 سنة	19	13.1
	45 سنة فأكثر	12	8.3
المؤهل العلمي	تقني	79	54.5
	تقني سامي	26	17.9
	شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية	0	0
	ليسانس	15	10.3
	مهندس دولة/ماستر	25	17.2
	ماجستير	0	0
	دكتوراه	0	0
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	80	55.2
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	49	33.8
	من 10 إلى أقل من 15 سنة	16	11.0
	15 سنة فأكثر	0	0

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS.

تشير نتائج الجدول رقم (4) إلى ما يلي:

- أن غالبية أفراد عينة الدراسة من الذكور، حيث يمثلون ما نسبته (78.6%) من الحجم الإجمالي للعينة. ويمكن تبرير زيادة عدد الذكور على الإناث إلى ميل الإناث أكثر للعمل في مجالات أخرى كالصحة والتعليم.
- أن غالبية أفراد عينة الدراسة تقل أعمارهم عن 40 سنة، حيث ينتمون للفئتين العمريتين الأولى والثانية (أقل من 35 سنة، ومن 35 سنة إلى أقل من 40 سنة)، وهم يمثلون ما

نسبته (78.6%) من الحجم الإجمالي للعينة، وهي نتيجة تعكس فلسفة وتوجه شركة كوندور في اعتمادها على الشباب ذووا الطموح والطاقات العالية لتحقيق التميّز والريادة.

- أن جُل أفراد العينة من حاملي الشهادات العلمية الصادرة عن معاهد التكوين أو الجامعات، وهو شيء منطقي طالما أن نوع الفئة المستهدفة في الدراسة هي فئة الإطارات التي تمارس أعمال إدارية، وهي أعمال تحتاج إلى أفراد ذووا مستوى تعليمي عالي.
- أن غالبية أفراد عينة الدراسة تقل خبرتهم عن 10 سنوات، حيث ينتمون للفئتين الأولى والثانية (أقل من 5 سنوات، ومن 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات)، وهم يمثلون ما نسبته (89%) من الحجم الإجمالي للعينة. ولهذه النسبة ما يفسرها، حيث أن غالبية أفراد عينة الدراسة شباب (78.6%) كما أسلفنا الذكر.

ب- عرض وتفسير النتائج المتعلقة بمستوى حرية التصرف في شركة كوندور إلكترونيكس:

جاءت النتائج المتعلقة بمستوى حرية التصرف في شركة كوندور إلكترونيكس كما يوضحها الجدول رقم (5):

الجدول (5)

المستوى الكلي لحرية التصرف في شركة كوندور إلكترونيكس

أبعاد حرية التصرف	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى الذي يُعبر عنه المتوسط الحسابي
وضوح رؤية الشركة	3.77	0.50	مرتفع
الأطر الإرشادية	3.76	0.40	مرتفع
نظام الرقابة	3.69	0.53	مرتفع
حرية التصرف ككل	**3.75**	**0.37**	**مرتفع**

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS.

يتضح من نتائج الجدول رقم (5) أن المستوى الكلّي لحرية التصرف في شركة كوندور إلكترونيكس يميل إلى أن يكون مرتفعاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمحور حرية التصرف (3.75)، وقد احتل بُعد وضوح رؤية الشركة المرتبة الأولى بين أبعاد حرية التصرف بمتوسط حسابي بلغ (3.77)، يليه بُعد الأطر الإرشادية بمتوسط حسابي بلغ (3.76) وأخيرا بُعد نظام الرقابة بمتوسط حسابي بلغ (3.69)، وجميع قيم متوسطات هذه الأبعاد تشير إلى المستوى المرتفع. كما يتضح من نتائج الجدول رقم (5) أن هناك تشتت منخفض في إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور حرية التصرف، حيث بلغت قيمة الانحراف المعياري العام لهذا المحور(0.37) (قيمته تقترب من الصفر)، وتراوحت قيمة الانحرافات المعيارية لأبعاده بين (0.40 – 0.53)، وهو ما يعكس التقارب في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر حرية التصرف في شركة كوندور إلكترونيكس.

ويمكن أن تعزى هذه النتائج للرؤية الإستراتيجية التي تحملها القيادة العليا للشركة محل الدراسة نحو حرية التصرف باعتبارها وسيلة فعّالة للرفع من مستوى الرضا والالتزام بين العاملين، وتمكينهم من الاستجابة السريعة للتغيرات البيئية.

ج- عرض وتفسير النتائج المتعلقة بمستوى الإبداع الإداري لدى العاملين في شركة كوندور إلكترونيكس:

جاءت النتائج المتعلقة بمستوى الإبداع الإداري لدى العاملين في شركة كوندور إلكترونيكس كما يوضحها الجدول رقم (6):

الجدول (6)

المستوى الكلي للإبداع الإداري لدى العاملين في شركة كوندور إلكترونيكس

أبعاد الإبداع الإداري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه الذي يُعبر عنه المتوسط الحسابي
الأصالة	3.66	0.38	مرتفع
الطلاقة الفكرية	3.69	0.45	مرتفع
الحساسية للمشكلات	3.89	0.38	مرتفع
المرونة الذهنية	3.63	0.41	مرتفع
قبول المخاطرة	3.69	0.40	مرتفع
القدرة على التحليل والربط	3.74	0.48	مرتفع
الإبداع الإداري ككل	**3.72**	**0.26**	**مرتفع**

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS.

يتضح من نتائج الجدول رقم (6) أن المستوى الكلي للإبداع الإداري لدى العاملين في شركة كوندور إلكترونيكس يميل إلى أن يكون مرتفعاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمحور الإبداع الإداري (3.72)، وقد احتل بُعد الحساسية للمشكلات المرتبة الأولى بين أبعاد الإبداع الإداري بمتوسط حسابي بلغ (3.89)، يليه بُعد القدرة على التحليل والربط بمتوسط حسابي بلغ (3.74)، ثم بُعد قبول المخاطرة بمتوسط حسابي بلغ (3.69)، ثم بُعد الطلاقة الفكرية بمتوسط حسابي بلغ (3.69)، ثم بُعد الأصالة بمتوسط حسابي بلغ (3.66) وأخيرا بُعد المرونة الذهنية بمتوسط حسابي بلغ (3.63)، وجميع قيم متوسطات هذه الأبعاد تشير إلى المستوى المرتفع. كما يتضح من نتائج الجدول رقم (6) أن هناك تشتت منخفض في إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور الإبداع الإداري، حيث بلغت قيمة الانحراف المعياري العام لهذا المحور(0.26) (قيمته تقترب من الصفر)، وتراوحت قيمة الانحرافات المعيارية لأبعاده بين (0.38 – 0.48)، وهو ما يعكس التقارب في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول مستوى الإبداع الإداري في شركة كوندور إلكترونيكس.

ويمكن أن تعزى هذه النتائج لاتجاه الشركة محل الدراسة نحو منح العاملين مستوى مرتفع من حرية التّصرف في كيفية تخطيط وتأدية أعمالهم ضمن أطر إرشادية محددة مسبقاً، مع منحهم إمكانية الوصول للموارد اللازمة لتحقيق ذلك.

د- عرض وتفسير النتائج المتعلقة باختبار فرضيات الدراسة:

قبل البدء في اختبار فرضيات الدراسة ينبغي أولا التأكد من خضوع بياناتها للتوزيع الطبيعي؛ ولتحقيق ذلك تم الاعتماد على طريقة الإلتواء (Skewness) والتفلطح (Kurtosis). ووفقاً لـــ (Kline) إذا كانت القيمة المطلقة لمعاملات الالتواء لمتغيرات الدراسة أقل أو يساوي (3)، والقيمة المطلقة لمعاملات التفلطح لمتغيرات الدراسة أقل أو يساوي (10) فإن بيانات متغيرات الدراسة تخضع للتوزيع الطبيعي[25]. والجدول رقم (7) يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي.

الجدول (7)

نتائج اختبار التوزيع الطبيعي باستخدام طريقة الالتواء والتفلطح

متغيرات الدراسة	معامل الالتواء	معامل التفلطح
وضوح رؤية الشركة	0.158	0.506
الأطر الإرشادية	- 0.408	1.506
نظام الرقابة	0.304	0.654
حرية التصرف ككل	- 0.132	0.510
الإبداع الإداري	0.039	0.381

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS.

يتضح من نتائج الجدول رقم (7) أن القيم المطلقة لمعاملات الالتواء لمتغيرات الدراسة محصورة بين (0.039 – 0.408) وهي جميعا أقل من (03)، كما أن قيم معاملات التفلطح لمتغيرات الدراسة محصورة بين (0.381 – 1.506) وهي جميعا أقل من (10)، مما يعني خضوع بيانات الدراسة للتوزيع الطبيعي، وإمكانية استخدام الاختبارات المعلمية لاختبار فرضيات الدراسة.

بعد التأكد من خضوع بيانات متغيرات الدراسة للتوزيع الطبيعي، ننتقل لاختبار الفرضية الرئيسية للدراسة وفرضياتها الفرعية، حيث تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس قوة واتجاه العلاقة الخطية بين حرية التصرف بأبعادها والإبداع الإداري، وقد جاءت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (8):

الجدول (8)

معاملات الارتباط بين حرية التصرف بأبعادها والإبداع الإداري في شركة كوندور إلكترونيكس

العلاقة بين كل من	والإبداع الإداري
وضوح رؤية الشركة	0.191*
الأطر الإرشادية	0.227**
نظام الرقابة	0.272**
حرية التصرف ككل	**0.287****

* ارتباط دال عند مستوى 0.05. ** ارتباط دال عند مستوى 0.01.

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS.

د-1- عرض وتفسير النتائج المتعلقة باختبار الفرضية الرئيسية للدراسة:

تشير نتائج الجدول رقم (8) إلى أن هناك علاقة طردية (إيجابية) ذات دلالة إحصائية لكنها **ضعيفة****بين حرية التصرف والإبداع الإداري في شركة كوندور إلكترونيكس، وهو ما توضحه قيمة معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرين والبالغة (0.287) وهو دال إحصائيا عند المستوى (0.01)، وهو مستوى أقل من المستوى المحدد مسبقاً في هذه الدراسة ($\alpha \leq 0.05$)؛ وهذا يعني أنه كلما زادت مستويات حرية التصرف الممنوحة للعاملين كلما زادت مستويات الإبداع الإداري لديهم. ويمكن تفسير ضعف العلاقة بين حرية التصرف والإبداع الإداري في شركة كوندور إلكترونيكس، بتبني هذه الأخيرة حرية تصرف روتينية؛ أي أن شركة كوندور إلكترونيكس تمنح حرية التصرف للعاملين لتأدية مهامهم، لكن ذلك يكون ضمن مجموعة خيارات محددة مسبقاً، وبالطبع هذه السياسة تكبح سرعة نمو الإبداع الإداري في الشركة.

بناء على النتائج السابقة يتم **قبول الفرضية الرئيسية** التي تنص على أن: " هناك علاقة طردية (إيجابية) ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين حرية التصرف والإبداع الإداري لدى العاملين في شركة كوندور إلكترونيكس".

د-1-1- عرض وتفسير النتائج المتعلقة باختبار الفرضية الفرعية الأولى:

تشير نتائج الجدول رقم (8) إلى أن هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية لكنها **ضعيفة** بين بُعد وضوح رؤية الشركة والإبداع الإداري في شركة كوندور إلكترونيكس، وهو ما توضحه قيمة معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرين والبالغة (0.191) وهو دال إحصائيا عند المستوى (0.05)؛ وهذا يعني أنه كلما كانت رؤية الشركة واضحة لدى العاملين كلما زاد مستوى الإبداع الإداري لديهم. ويمكن تفسير ضعف العلاقة بين بُعد وضوح رؤية الشركة والإبداع الإداري في شركة كوندور إلكترونيكس، بعدم وجود تصور وفهم واضحين وكافيين من قبل العاملين لرسالة الشركة، غاياتها، أهدافها واستراتيجياتها.

بناء على النتائج السابقة يتم **قبول الفرضية الفرعية الأولى** التي تنص على أن: " هناك علاقة طردية (إيجابية) ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين بُعد وضوح رؤية الشركة والإبداع الإداري لدى العاملين في شركة كوندور إلكترونيكس".

د-1-2- عرض وتفسير النتائج المتعلقة باختبار الفرضية الفرعية الثانية:

تشير نتائج الجدول رقم (8) إلى أن هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية لكنها **ضعيفة** بين بُعد الأطر الإرشادية والإبداع الإداري في شركة كوندور إلكترونيكس، وهو ما توضحه قيمة معامل ارتباط

بيرسون بين المتغيرين والبالغة (0.227) وهو دال إحصائيا عند المستوى (0.01)، وهو مستوى أقل من المستوى المحدد مسبقاً في هذه الدراسة ($\alpha \leq 0.05$)؛ وهذا يعني أنه كلما كانت الأطر الإرشادية للشركة مرنة وواضحة وفي إطار رؤية مفهومة لدى العاملين كلما زاد مستوى الإبداع الإداري لديهم. ويمكن تفسير ضعف العلاقة بين بُعد الأطر الإرشادية والإبداع الإداري في شركة كوندور إلكترونيكس، إلى عدم وجود تصور وفهم واضحين من قبل العاملين للأطر الإرشادية، أو أن هذه الأخيرة تقيّدهم، وتفقدهم حرية التصرف، والتي تعتبر شرط ضروري للإبداع.

بناء على النتائج السابقة يتم **قبول الفرضية الفرعية الثانية** التي تنص على أن: " هناك علاقة طردية (إيجابية) ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين بُعد الأطر الإرشادية والإبداع الإداري لدى العاملين في شركة كوندور إلكترونيكس".

د-1-3- عرض وتفسير النتائج المتعلقة باختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

تشير نتائج الجدول رقم (8) إلى أن هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية لكنها **ضعيفة** بين بُعد نظام الرقابة والإبداع الإداري في شركة كوندور إلكترونيكس، وهو ما توضحه قيمة معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرين والبالغة (0.272) وهو دال إحصائيا عند المستوى (0.01)، وهو مستوى أقل من المستوى المحدد مسبقاً في هذه الدراسة ($\alpha \leq 0.05$)؛ وهذا يعني أنه كلما كان نظام الرقابة للشركة ملائماً لدى العاملين كلما زاد مستوى الإبداع الإداري لديهم. ويمكن تفسير ضعف العلاقة بين بُعد نظام الرقابة والإبداع الإداري في شركة كوندور إلكترونيكس، إلى عدم إعطاء هذه الأخيرة الإهتمام الكافي للرقابة الذاتية، التي تُعزّز شعور العاملين بالثقة، المسؤولية والحرية، والتي تعتبر شروط ضرورية للإبداع.

بناء على النتائج السابقة يتم **قبول الفرضية الفرعية الثالثة** التي تنص على أن: " هناك علاقة طردية (إيجابية) ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين بُعد نظام الرقابة والإبداع الإداري لدى العاملين في شركة كوندور إلكترونيكس".

الخاتمة:

يمكن تلخيص النتائج التي توصلت إليها الدراسة فيما يلي:

- أن المستوى الكلي لحرية التصرف في شركة كوندور إلكترونيكس يميل إلى أن يكون مرتفعاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمحور حرية التصرف (3.75)؛
- احتل بُعد وضوح رؤية الشركة المرتبة الأولى بين أبعاد حرية التصرف بمتوسط حسابي بلغ (3.77)، يليه بُعد الأطر الإرشادية بمتوسط حسابي بلغ (3.76) وأخيرا بُعد نظام الرقابة بمتوسط حسابي بلغ (3.69)، وجميع قيم متوسطات هذه الأبعاد تشير إلى المستوى المرتفع.

- أن المستوى الكلي للإبداع الإداري لدى العاملين في شركة كوندور إلكترونيكس يميل إلى أن يكون مرتفعاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمحور الإبداع الإداري (3.72)؛
- احتل بُعد الحساسية للمشكلات المرتبة الأولى بين أبعاد الإبداع الإداري بمتوسط حسابي بلغ (3.89)، يليه بُعد القدرة على التحليل والربط بمتوسط حسابي بلغ (3.74)، ثم بُعد قبول المخاطرة بمتوسط حسابي بلغ (3.69)، ثم بُعد الطلاقة الفكرية بمتوسط حسابي بلغ (3.69)، ثم بُعد الأصالة بمتوسط حسابي بلغ (3.66) وأخيرا بُعد المرونة الذهنية بمتوسط حسابي بلغ (3.63)، وجميع قيم متوسطات هذه الأبعاد تشير إلى المستوى المرتفع؛
- أن هناك علاقة طردية (إيجابية) ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لكنها ضعيفة بين حرية التصرف بأبعادها (وضوح رؤية الشركة، الأطر الإرشادية ونظام الرقابة) والإبداع الإداري لدى العاملين في شركة كوندور إلكترونيكس.

وعلى ضوء النتائج المتوصل إليها، نقدم الاقتراحات التالية:

- تحوّل الشركة نحو تبنّي حرية التصرف الخلاّقة التي تعتمد على قدرة الفرد على تطوير بدائل الحلول بنفسه واختيار البديل المناسب الذي يُعبّر عن قدرته على الإبداع؛
- تعزيز الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين، وتزويدهم بمختلف الموارد البشرية، المادية، المالية والمعلوماتية التي تمكّنهم من التصرّف السليم أمام المواقف التي تواجههم؛
- شرح، نشر ومشاركة رؤية الشركة، رسالتها، غاياتها، أهدافها، واستراتيجياتها بين العاملين وعلى كافة المستويات التنظيمية للشركة؛
- وضع أطر إرشادية يستعين بها العاملين للتصرف بسلامة، والتي ينبغي أن تكون ضمن حدود الرؤية الواضحة لرسالة الشركة، غاياتها، أهدافها واستراتيجياتها؛
- تبنّي نظام رقابي مرن، موجه أكثر نحو تعزيز الرقابة الذاتية، فلسفته الرقابة من أجل التحسين المستمر للأداء، لا الرقابة من أجل تصيّد الأخطاء والعقاب؛
- تشجيع المبدعين في الشركة مادياً ومعنوياً، وتعزيز ثقتهم بقدراتهم الإبداعية من خلال تطبيق أفكارهم الإبداعية؛
- إنشاء نظام لليقظة الإستراتيجية طالما أن الشركة تمتلك أفراد يمتلكون قدرات عالية على التحليل والربط والإحساس بالمشكلات.

قائمة الهوامش والإحالات:

[1]. هيجان، عبد الرحمان أحمد. (1999). ***المدخل الإبداعي لحل المشكلات***(الطبعة الأولى). السعودية: مطبوعات أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، ص. 447.

[2]. الغندور، محمد جلال. (2015). ***البحث العلمي بين النظرية والتطبيق***(الطبعة الأولى). مصر: دار الجوهرة للنشر والتوزيع، ص. 41.

[3]. محمد علي، عالية جواد وأحمد، سيف الدين عماد. (2013). أثر تمكين العاملين في التطوير التنظيمي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة للصناعات الصوفية في بغداد. ***مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة***، *36*، ص. 169.

[4]. Sia,S., &Appu. A. V. (2015). Work autonomy and workplace creativity: Moderating role of task complexity. ***Global business review***, *16* (5), p.774.

[5]. محمود، سماح مؤيد ومحمود، أسيل هادي. (2007). أثر عوامل التمكين في تعزيز السمات القيادية للمدير: دراسة تحليلية لآراء المدراء العاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. ***مجلة الإدارة والاقتصاد***، *67*، ص. 201.

[6]. الساعدي، مؤيد يوسف نعمة. (2006). قياس استعداد منشآت الأعمال للعمل باستراتيجية التمكين، ***المجلة العراقية للعلوم الإدارية***، *3* (11)، ص. 74.

[7] . Drucker, P. F. (2008). ***Management***. Revised Edition of Management: Tasks, Responsibilities, Practices (1973). USA: Harper Collins E-Books, p. 108.

[8] . Hamel, G. (2006, February). The Why, What and How of Management Innovation. ***Harvard business review,****84*(2), P. 75.

[9]. القحطاني، شائع بن سعد مبارك. (2011).***التمكين وعلاقته بالإبداع الإداري في المنظمات الأمنية : دراسة مقارنة***(أطروحة دكتوراه غير منشورة). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، ص. 70.

[10]. جروان، فتحي عبد الرحمان. (1998). ***الموهبة والتفوق الإبداعي***(الطبعة الأولى). الإمارات: دار الكتاب الجامعي، ص. 98.

[11]. المعايطة، خليل والبواليز، محمد. (2000). ***الموهبة والتفوق***. الأردن: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، ص: 185.

[12]. الكناني، ممدوح عبد المنعم. (1990). ***الأسس النفسية للابتكار وأساليب تنميته***. الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع. ص ص. 18- 19.

[13]. القحطاني، شائع بن سعد مبارك، **مرجع سبق ذكره**، ص: 71.

[14]. علي، أمينة عبد القادر والحاكم، علي عبد الله. (2015). العلاقة بين مقومات ومعوقات الإبداع الإداري بالمؤسسات السودانية: دراسة تطبيقية على بعض منظمات الأعمال متعددة الأنشطة العاملة بمدينة الخرطوم. ***مجلة العلوم الاقتصادية***، *16*(1)، ص. 185.

[15]. راضي، جواد محسن. (2010). التمكين وعلاقته بإبداع العاملين: دراسة ميدانية على عينة من موظفي كلية الإدارة والاقتصاد. ***مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية***، *12* (1)، ص. 66.

[16] . Knight- Turvey,N. (2006, February). ***Influencing employee innovation through structural empowerment initiatives : The need to feel empowered***. 3rd AGSE International Entrepreneurship Research Exchange. USA, P. 315.

[17]. راضي، جواد محسن، **مرجع سبق ذكره**، ص. 67.

[18]. المبيضين، محمد ذيب والطراونة، محمد أحمد. (2011). أثر التمكين الإداري في السلوك الإبداعي لدى العاملين في البنوك التجارية الأردنية. ***دراسات،العلوم الإدارية***، *38* (2)، ص. 490.

[19] . Sekaran, U. (2003).***Research methods for business: A skill building approach*** (4th Ed.). USA: John Wiley & Sons Inc, p. 296.

* هذا المقياس عبارة عن جزء (بُعد) من مقياس عام أعدّه الباحث الساعدي عام 2006 لقياس استعداد منشآت الأعمال للعمل بإستراتيجية التمكين.وقد تم إجراء تعديل في تدرّج رتب المقياس من 11 درجة في المقياس الأصلي إلى 5 درجات في المقياس الحالي، وهذا من أجل جعل منهجية إجابة أفراد العينة على عبارات المحاور الرئيسية للإستبانة سهلة وموحدة وتخدم أهداف الدراسة.

[20]. الساعدي، مؤيد يوسف نعمة، **مرجع سبق ذكره**، ص. 77.

[21]. بن نافلة، قدور وفلاق، محمد. (ماي 2011). ***أثر التمكين الإداري في إبداع الموظفين: دراسة حالة لمجموعة الاتصالات الأردنية (Orange)***. ورقة بحثية مقدمة إلى الملتقى الدولي حول الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة: دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية، جامعة سعد دحلب، البليدة، الجزائر.

[22] . Sekaran, U. **Op.Cit** , p. 197.

[23]. العمر، بدران بن عبد الرحمن. (2004). ***التحليل الإحصائي للبيانات في البحث العلمي باستخدام SPSS***. السعودية: إصدارات معهد الدراسات الصحية، ص. 127.

[24]. Sekaran, U**. Op.Cit**, p. 311.

[25]. Kline, R.B. (2016). ***Principles and practices of structural equation modeling***. *USA*: The Guilford press, p. 77.

** حسب Cohen يكون معامل الارتباط ضعيفا إذا كان R= - 0.10 to - 0.29 **or** R= 0.10 to 0.29 ؛ ويكون متوسطا إذا كان R= - 0.30 to - 0.49 **or** R= 0.30 to 0.49 ؛ ويكون قوياً إذا كان R= 0.50 to 1.0 **or** R= - 0.50 to - 1.0 ؛ أنظر في هذا المجال:

Pallant, J. (2005). ***SPSS survival manual : A step by step guide to data analysis using SPSS for windows (Version 12****)* (2nd Ed.). Australia: Allen &Unwin Inc, p .126.

واقع التكوين المهني ومتطلبات الشغل في الجزائر
The reality of vocational training and job requirements in Algeria

ط.د. بروك طارق، جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 2 "الجزائر".

الملخص :

تعاني البلدان النامية بصفة عامة والجزائر على وجه الخصوص من مشاكل وصعوبات عديدة كتدني المستوى التعليمي ومخرجاته التي لا تواكب متطلبات سوق العمل، غياب سياسات وخطط للتكوين المهني ، تسرب عدد كبير من التلاميذ من التعليم العام مما يؤدي الى عدم القابلية للاستخدام وينعكس هذا سلبا على الجانب الاقتصادي وعلى الجانب الاجتماعي من خلال تزايد البطالة خاصة في صفوف الشباب الذين يشكلون اغلبية السكان في هذه البلدان .

يندمج التكوين المهني في النظام الشامل " التربية _ التكوين _ الشغل " وبالتالي يتأثر بالسياسات التربوية وبطريقة تنظيم الاقتصاد ، فكل تغيير يطرأ على النظام التربوي واي تعديل في قواعد تسيير الاقتصاد تنعكس على نظام التكوين المهني من حيث السياسة والتسيير كما هو الشأن في الجزائر ، حيث اشكالية العلاقة بين التكوين المهني وسوق العمل تطرح بحدة بسبب قلة اليد العاملة المؤهلة اللازمة لبرنامج الانعاش الاقتصادي الذي وضعته البلاد وللاستثمارات الاجنبية .

الكلمات المفتاحية : التكوين المهني ، سوق العمل ، البطالة .

Summary:

Developing countries in general and Algeria in particular suffer from many socio-economic problems due to an inefficient education system that does not keep pace with the requirements of the labour market. Also, the absence of policies and plans for vocational training that should cater for the large number of school leavers in these countries. All that has impacted negatively both their economic and social developments and led to significant unemployment rates, especially among the youth, who constitutes the majority of the population in these countries

It is well known that vocational training is integrated into the comprehensive system "education - training - work" and thus is often affected by educational policies and the way the economy is organized. Every change in the educational system and any amendment to the policies running the economy are reflected in the vocational training system in terms of policy and management as it is the case in Algeria. Indeed, the relationship between vocational training and labour market should be urgently debated and established to remedy to the lack of qualified workforce necessary for the country's economic recovery program and for foreign investment attraction.

Keywords: vocational training, labour market, unemployment

المقدمة:

يبدو ان التطور العلمي والتكنولوجي السريع الذي عرفته مجتمعات العالم كافة ومجتمعاتنا العربية خاصة والتي صاحبها مجموعة من التغيرات والمستجدات المتنوعة التي طرحت علينا العديـد من الموضوعات ومن بينها اشكالية التكوين المهني ومتطلبات الشغل .

كما ان علاقة التكوين المهني بالشغل تمثل ذلك البناء من الابنية المكونة للمجتمع بل تعتبر ركيزة من الركائز التي يقوم عليها في تحقيق الاتزان والاستقرار والأمن والتقدم والازدهار في جميع المجالات الاجتماعية والاقتصادية والصناعية التي تطمح اليها كل الدول بما فيها الجزائر ، وهذا مـن خلال توفير يد عاملة مؤهلة قادرة على منافسة العمالة الاجنبية وخاصة مع الانفتاح الاقتصادي الـذي ترجمه اتفاق الشراكة مع الاتحاد الاوروبي ودخول الاستثمارات الاجنبية في قطاعات مختلفة .

ساهمت كل هذه الاوضاع في احـداث تغيـرات وتحـولات علـى الصـعيد السياسـي والاجتماعي والاقتصادي وبالخصوص على سياسة التشغيل في العالم بشكل عـام والجزائـر بشـكل خاص.

هذا ويعتبر تطوير الموارد البشرية عنصرا هاما من عناصر اية استراتيجية حديثة للتنمية الاقتصادية وهو يعتمد اساسا على عنصرين رئيسيين هما العنصر البشري (رأس المال البشـري) والعنصـر المادي (رأس المال المادي).

ونتيجة لهذه الاوضاع ظهرت الحاجة الى وجود علاقة وظيفية بـين التكـوين المهنـي والشغل اي الحاجة الى نظام تكوين يستجيب لمتطلبات الشغل ، وبالتالي تحقيق شـراكة فاعلـة بـين التكوين المهني والشغل عن طريق توفير التخصصات والكفاءات المهنية المطلوبة ، ومن هنا فالتساؤل المحوري للدراسة هو : **هل يلبي قطاع التكوين المهني متطلبات الشغل في الجزائر ؟**

1_مفهوم التكوين المهني :

يعرف صلاح الدين عبد الباقي التكوين المهني بقوله : " هو نشاط مخطط يهدف الى تزويد الافراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي الى زيادة معدلات الفرد في اداء عمله "(1).

اما امين عبد العزيز حسن فقد عرف التكوين المهني بانه : " عملية ديناميكية مستمرة تهدف الـى احداث تغييرات مقصودة في الفرد من حيث المعارف والاتجاهات والخبرات بما يمكنه ان يكون اكثر فعالية وأكثر انتاجية " (2) .

2_مفهوم سوق العمل :

يعرف الاقتصاديون سوق العمل بأنه :" حصيلة مقابلة بين عرض وطلب العمل " (3).

وقد عرف كل من: Michel. Marié و Joséred redrigués dos Santos أن : "

سوق العمل تعتبر قوة العمل على أنها سلعة وهي في نفس الوقت تنتج أحيانا باعتبارها كشكل ومرة

كواقع ملموس، وأن سيرورة إنتاج قوة العمل، تتحدد من خلال رأس المال وتشكيله، وهذا ما نسميه التراكم الأولي (4).

3_ **مفهوم البطالة:**

البطالة لغة : "بطل الشيء يبطل بطلان وبطلانا ، والباطل نقيض الحق والتبطل ، ففعل البطالة هو إتباع اللهو والجهالة . فالبطالة مصدر بطل وتعني عدم توافر العمل للراغبين فيه و القادرين" (5) .

أما اصطلاحا : يقصد بالبطالة أنها حالة عدم توافر العمل لشخص راغب فيه مع قدرته عليه في مهنة تتفق مع استعداداته وقدراته وذلك نظرا لحالة سوق العمل .

أما المنظور السوسيولوجي للبطالة فإنه يتناولها باعتبارها ظاهرة من الظواهر السلبية التي يترتب عليها الكثير من المشكلات الاجتماعية التي تحدث في المجتمع كمحصلة لوجودها ، ومن هذه الآثار الجرائم وغيرها من آثار الانحراف يقترن ظهورها وانتشارها بالبطالة (6)

اولا_ قطاع التكوين المهني في الجزائر

1_هياكل التكوين المهني في الجزائر:

شرع قطاع التكوين المهني بالجزائر نحو التوسع والانتشار منذ الاستقلال، من أجل الاستجابة للطلب الاجتماعي المتزايد على التكوين رغم الصعوبات والعوائق التي عرفها وما زال يعرفها، فالقطاع يشرف على شبكة من المؤسسات وهي:

أ- شبكة المدارس الخاصة:

وفقا للمادة 15 من القانون رقم 08/07 المؤرخ في 23 فيفري 2008 ويتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين، يسمح لأشخاص الطبيعيين والمعنويين الخاضعين للقانون الخاص بإنشاء مؤسسات للتكوين والتعليم المهنيين، كما عرفت تزايد مستمر فقد بلغ عددها 380 مؤسسة سنة1998، ليتجاوز عددها 518 مؤسسة سنة2000 (7)

ب- شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني التابعة للوزارات الأخرى:

هو التكوين الذي تتكفل به القطاعات العمومية الأخرى يبقى جد محدود، حيث بلغ عدد هذه المؤسسات 70 مدرسة تدرب 500 23 عامل أو متعلم سنويا، وتخص قطاعات الفلاحة، الأشغال العمومية، الصحة، الصناعة، الصيد البحري، البريد والمواصلات، الشباب والرياضة.

ج- شبكة مؤسسات التكوين التابعة للشركات الاقتصادية:

تشمل هذه الشبكة مدارس التكوين التابعة للمؤسسات الكبرى في ميدان الطاقة والمناجم ، الصناعة حيث بلغت قدرتها الإستعابية بـــ 000 13 منصب تكويني (8).

د- شبكة المؤسسات العمومية لتكوين المهني: يتوفر القطاع العمومي على شبكة واسعة من مؤسسات

وهياكل للتكوين تقع تحت وصاية وزارة التكوين والتعليم المهنيين ويبلغ عددها 836مؤسسة توفر 350000 منصب تكوين.

وتنقسم إلى قسمين:

* **هياكل للتكوين:** وتتمثل في

– مراكز التكوين المهني والتمهين : وتشكل الشبكة القاعدية للقطاع، يبلغ عددها 735 مركزا وتوفر تكوينات من المستوى الأول إلى المستوى الرابع ، كما لهذه المراكز ملحقات وأقسام منتدبة بالوسط الريفي وعددها 223 ملحقة.

– المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني: تتواجد المعاهد المتخصصة في التكوين المهني في اغلب ولايات الوطن و تتكفل بتكوين التقنيين والتقنيين الساميين(المستوى 4 و5)، يبلغ عددها 93 ولها 15 ملحقة تابعة لها(9):

* **هياكل للدعم:** وتتمثل في

– معاهد التكوين المهني: تتكفل بتحسين مستوى ورسكلة المدربين ومستخدمي الإدارة كما تساهم في إعداد طبع و توزيع برامج التكوين المهني، عددها ستة متواجدة بستة ولايات .

– مراكز الدراسات والبحث في المهن والمؤهلات: يقوم بإعداد الدراسات والبحوث حول المؤهلات وتطوراتها، وبكل دراسة تهم قطاع التكوين المهني .

– المعهد الوطني لتطوير وترقية التكوين المتواصل: يقوم بتقديم المساعدة البيداغوجية والتقنية لمؤسسات الاقتصادية والهيئات قصد تطوير وترقية التكوين المتواصل ، كما تقوم بالتعاون مع المؤسسات العمومية والخاصة ، برسكلة مؤطري ومعلمي التمهين .

– المركز الوطني للتعليم عن بعد: يوفر تكوينا مهنيا عن بعد في مختلف التخصصات .

– الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل: تتمثل مهامه في التسيير المالي للموارد الناتجة عن تحصيل الرسم التمهين وعلى التكوين المتواصل ، كما يقوم بنشاطات الإعلام حول تطوير التكوين المتواصل والتمهين .

– المؤسسة الوطنية للتجهيزات التقنية والبيداغوجية للتكوين المهني: مهامها تركيب وصيانة التجهيزات التقنية والبيداغوجية لقطاع التكوين المهني .

2_أنماط التكوين المهني في الجزائر:

يتم التكوين المهني بالجزائر عن طريق عدة أنماط والفرق بينها يكمن في مدة التكوين وشروط القبول، وكل شيء مضبوط في مدونة التخصصات:

أ- التكوين الإقامي :

هو تكوين نظري تطبيقي الذي يتم داخل معاهد ومراكز التكوين المهني ، ومن امتيازات هذا

النمط هو حصول المتربص على منحة تقدر بـــ 500دج ، وحاليا هناك قرار قانوني على مستوى الحكومة لمضاعفة هذه المنحة.

ب – التمهين :

يتم داخل المؤسسات والورشات الإنتاجية، سواء في القطاع العام أو الخاص ويكون تحت إشراف مراكز التكوين المهني التي تقدم تكوين نظري مكمل ، كما يتابع هذا النمط 053 98 ممتهن سنة 1997، وهو نمط يتناسب مع إمكانيات الدول النامية لعدم تمكنها من توفير الهياكل التكوينية اللازمة والكافية لتلبية الحاجات المتزايدة من التكوين (10)، ومن امتيازات هذا النمط حصول المتربص على منحة شهرية تقدر بـــ 1300دج بالنسبة لتقني سام ، و 1500دج بالنسبة لتقني.

ج– **التكوين عن بعد :**

تم إنشاء هذا النمط سنة 1984 ، ويتم عن طريق المراسلة ويتكفل به المركز الوطني للتعليم عن بعد ، فإلى جانب الدراسة الذاتية للمتكونين يتابعون حصص في مراكز التكوين المهني تحت إشراف مؤطرين ، ويصل عدد المسجلين بهذا النمط 860 11 سنة 1997(11) ، وهي موزعة على الولايات التالية:الجزائر العاصمة ، تيزي وزو ، عنابة ، قسنطينة ، وهران ، ورقلة ، بشار.

د– **التكوين المسائي :**

هو نمط موجه للعمال والموظفين الراغبين في اكتساب تأهيل معين أو يطمحون لرفع مستواهم، وكذا تحسين مسارهم المهني (12) ، وهو يتم بمراكز التكوين المهني مساءا.

وقد عرف قطاع التكوين المهني ارتفاع عدد الملتحقين به عبر مختلف الأنماط حيث أصبح إنتقائي نظرا للعد الهائل للراغبين للالتحاق بالقطاع .

ه_تكوين المرأة الماكثة بالبيت:

الأساس وراء خلق هذا النمط هو لخلق الأسرة المنتجة لأنه مع تطور الوقت المرأة أيضا تطورت من حيث المستوى التعليمي والثقافي ، فهناك شابات ربات بيوت يمكنهم دخول عجلة التنمية والمشاركة في خلق الثروة وإنتاج وبيع المنتوج ، طبق هذا النمط من خلال منشور داخلي سنة 2004 ، أما مدة التكوين تدوم من 3 إلى 6 أشهر، والشهادة المتحصل عليها هي شهادة تأهيل المهني ، وهذه الأخيرة تسمح بالعمل للحساب الخاص باللجوء إلى أجهزة التشغيل (13) .

و_التكوين داخل المؤسسات العقابية:

تم اعتماد هذا النوع منن التكوين خلال منشور داخلي سنة 2000، ويتوج بشهادة أهلية، يدوم 6 أشهر في التخصصات التالية: الإعلام الآلي ، حلاقة رجال/ نساء ، التلحيم ، نجارة ، البستنة ، كما يسمح هذا النمط من التكوين بالاندماج المهني عند خروج من المؤسسة العقابية.

ن_التعليم المهني:

إلى جانب هذه الأنماط هناك التعليم المهني الذي تم إحداثه سنة 2008 بموجب مرسوم تنفيذي رقم 08- 294 المؤرخ في 20 رمضان 1429 الموافق لـــ 20 سبتمبر 2008، بفتح 26 فوج تعليم مهني في 13 معهد موزعين على تسعة ولايات عبر التراب الوطني .(14) .

أما مسار التعليم المهني هو طورين ، الأول لمدة سنتين ويتوج بشهادة التعليم المهني درجة أولى DEP1، وهذا يسمح له بالالتحاق بالطور الثاني من التعليم المهني ويدوم أيضا سنتين، ويتوج بشهادة التعليم المهني درجة ثانيDEP2، أي يدوم التعليم المهني أربع سنوات وهناك شهادة مابعد التعليم المهني وهي شهادة تقني سام ومدة التكوين سنة واحد .(15).

أما المعاهد المتواجدة حاليا عبر التراب الوطني هي:

- معهد التعليم المهني بـــ باتنة .
- معهد التعليم المهني بـــ البليدة .
- معهد التعليم المهني بـــ عين البنيان الجزائر.
- معهد التعليم المهني بـــ العلمة سطيف .
- معهد التعليم المهني بـــ المدينة الجديدة علي منجلي قسنطينة .
- معهد التعليم المهني بـــ أرزيو وهران .

وكل معهد بطاقة إستعابية تقدر بـــ 1000 منصب بيذاغوجي منه 300 مقعد في النظام الداخلي(16) .

3_مستويات التكوين المهني في الجزائر:

هذه الأنماط تشمل خمسة مستويات تأهيلية وهي كالتالي:

- المستوى الأول: عامل متخصص ، أي شهادة التكوين المهني المتخصص ، ومدة التكوين 6 اشهر أما المستوى الدراسي أقل من السنة الرابعة متوسط .
- المستوى الثاني: عامل مؤهل، أي شهادة الكفاءة المهنية ، ومدة التكوين 12 شهرا أما المستوى الدراسي الرابعة متوسط أو التاسعة أساسي.
- المستوى الثالث : عامل ذو تأهيل، أي شهادة التحكم المهني، ومدة التكوين 18 شهرا أما المستوى الدراسي الرابعة متوسط أو التاسعة أساسي.
- المستوى الرابع: عامل تحكم ، أي شهادة تقني ، ومدة التكوين 24 شهرا ، أما المستوى الدراسي هو الثانية ثانوي.
- المستوى الخامس: إطار، أي شهادة تقني سام ، أما مدة التكوين 36 شهرا والمستوى الدراسي هو الثالثة ثانوي .

4_مدونة التخصصات المهنية في الجزائر:

هي عبارة عن جهاز ضبط وتنظيم ، توجيه وتخطيط التخصصات التي يجب برمجتها على المدى المتوسط والبعيد ، لأجل تلبية احتياجات القطاع الاقتصادي باليد العاملة المؤهلة (17).

فهي الإطار المرجعي فيما يتعلق بفهرسة التكوينات المتضمنة لأوصاف التخصصات الملقنة أو تلك القابلة للتلقين في المؤسسات التكوينية التابعة لقطاع التكوين المهني.

لقد اظهر وضع حيز التنفيذ مدونة الشعب المهنية وتخصصات التكوين المهني طبعة 2018، بعض العراقيل و الصعوبات على مستوى المؤسسات التكوينية، يمكن تلخيصها في ما يلي:

*الشروط المحددة للالتحاق ببعض التخصصات(نهاية الطور الابتدائي والسنة الرابعة متوسط) لا تسمح للمترشحين الذين غادروا المدرسة قبل إنهاء الطور الابتدائي أو المتوسط ، بالتسجيل لمتابعة التكوين المتوج بالشهادة .

*بعض التخصصات تمثل إما كفاءة واردة في مهنة أخرى أو ظهرت بتسميات مختلفة ، لكنها في حقيقة الأمر هي تخصص واحد وبعض التخصصات مقننة ، متكفل بها من طرف القطاعات الأخرى التي تكون .

*هيكلة مدونة الشعب المهنية وتخصصات التكوين المهني في ثلاث دلائل(دليل لكل نمط تكوين) يمكن أن يؤدي إلى سوء استغلال التجهيزات التقنية والبيداغوجية ، خاصة عندما يتعلق الأمر ببرمجة التخصص في نمط التمهين فقط .

*عدم مطابقة برامج التكوين الحالية ، بسبب مراجعة الحجم الساعي للتعليم .

ومن اجل دراسة هذه العراقيل والصعوبات ، تم تنظيم يوم دراسي بتاريخ 26 نوفمبر 2018 تحت إشراف السيد وزير التكوين والتعليم المهنيين ، جمع المسئولين المحليين ، الإطارات المعنية من الإدارة المركزية وممثلين عن مؤسسات الهندسة البيداغوجية وكذا مجلس الشراكة للتكوين والتعليم المهنيين ، وقد انبثقت عن هذه الندوة توصيات من اجل التكفل بالمشاكل المتلقاة .

وبهذا، فان مدونة الشعب وتخصصات التكوين المهني طبعة 2019 هي ثمرة :

*أشغال مؤسسات الهندسة البيداغوجية ، استنادا على توصيات اليوم الدراسي المذكور أعلاه .

*الاحتياجات من اليد العاملة المؤهلة ، المعبر عنها من طرف مختلف المستعملين،لا سيما قطاعات السكن والعمران والمدينة ، الموارد المائية ، الصناعة والمناجم ، السياحة والصناعة التقليدية .

أ_أهداف مدونة التخصصات:

تعتبر مدونة الشعب المهنية وتخصصات التكوين المهني ، أداة للسهر ومراقبة المهن ، أعدت وفقا لتطور قطاعات النشاط .

فهي تحدد جميع خصائص الشعب المهنية وتخصصات التكوين المهني المدرسة والتخصصات التي ستبرمج على المدى القريب ، المتوسط والبعيد ، تكتسي طابعا وطنيا وتمثل الوسيلة المرجعية القانونية للتكوينات وشهادات التكوين المهني ، المحددة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 16_282 المؤرخ في 2نوفمبر 2016 ، الذي يحدد نظام التكوين المهني الأولي والشهادات المتوجة له .

فهي مهيكلة في دليل واحد يضم كل أنماط التكوين (التكوين الحضوري ، التكوين عن طريق التمهين والتكوين عن بعد) ، للتصدي لمشكل عدم استغلال التجهيزات التقنية والبيداغوجية المصادفة عند وضع مدونة الشعب المهنية وتخصصات التكوين المهني طبعة 2019 حيز التنفيذ (18).

ان مدونة الشعب المهنية وتخصصات التكوين المهني طبعة 2019 مهيكلة ، في ثلاثة وعشرين 23 شعبة مهنية ، تغطي أهم ميادين النشاط ، كما تحتوي على أربعمائة وخمسة وتسعين 495 تخصصا في جميع أنماط التكوين ، مع إدراج واحد وعشرين 21 تخصصا جديدا موزعا على تسعة 9 شعب مهنية

تم إرفاق هذه المدونة بدليل البطاقات الوصفية لتخصصات التكوين المهني ويشمل الأنماط الثلاثة (حضوري ، تمهين وعن بعد) .

يعرف كل تخصص ب:

_الرقم التسلسلي للتخصص، رمز التخصص ، تسمية التخصص ، المستوى التاهيلي ، الشهادة المتوجة للتكوين المتبع ، المدة الإجمالية للتكوين ، معبر عنها بالأشهر، المستوى الدراسي المطلوب للالتحاق بالتكوين، نمط التكوين .

ب_التخصصات المدرجة في مدونة الشعب المهنية وتخصصات التكوين المهني 2019:

***التخصصات المحذوفة :**

_الشعبة المهنية : الفلاحة تخصص الزراعة البلاستيكية AGR1204 حذفت وأدرجت في تخصص المحاصيل تحت الدفيئة AGR1901

_الشعبة المهنية: المناجم والمحاجرMIC1801 حذف كونه تخصص مقنن ومسير بأحكام خاصة من وزارة الصناعة والمناجم ووزارة الدفاع الوطني.

***التخصصات المدمجة :**

_الشعبة المهنية : الإنشاءات الميكانيكية والصناعة الحديدية تخصص معالجة المساحات CMS1205 والمعالجة الحرارية CMS1206 تم تعويضهما بتخصص معالجة الموادCMS1901

***التخصصات التي طرا عليها تغيير في مستوى التأهيل:**

_الشعبة المهنية : الفلاحة ، تخصص المحاصيل تحت الدفيئة AGR1801 تم تعويضه بتخصص محاصيل تحت الدفيئة AGR1901

***التخصصات التي طرا عليها تغيير في التسمية :**

_الشعبة المهنية : صناعات نفطية تخصص الأمن الصناعي CML1207 تم تغيير تسميته إلى الوقاية والأمن الصناعيINP1204

_الشعبة المهنية : الفندقة _ الإطعام والسياحة تخصص خدمات الطاولة HRT1804 تم تغيير تسميته إلى تخصص خدمات المطعم HRT1804

_الشعبة المهنية: مهن المياه والبيئة تخصص جمع وفرز النفايات MEE1803 تم تغيير تسميته إلى تخصص تسيير وفرز النفايات MEE1803

_الشعبة المهنية : الصيد البحري وتربية المائيات تخصص عون تربية اسماك الزينة PEC0703 تم تغيير تسميته إلى تخصص تربية اسماك الزينة PEC0703

_الشعبة المهنية : تقنيات الإدارة والتسيير تخصص عون تجاري TAG0706 تم تغيير تسميته إلى تخصص تجاري TAG0706 ، تخصص عون عبور العبور و الجمركة TAG0707 تم تغيير تسميته إلى تخصص العبور والجمركة TAG0707

***التخصصات التي طرا عليها تغيير في الشعب المهنية :**

_الشعبة المهنية : فن ثقافة وتراث ACP1803 تم تحويلها إلى الشعبة المهنية : تقنيات السمعي البصري TAV1806

_الشعبة المهنية: مهن المياه والبيئة ،تخصص تركيب وصيانة العشب الرياضي MEE0703 تم تحويلها إلى الشعبة المهنية :الفلاحة ، تخصص تركيب وصيانة العشب الرياضيAGR0719

_الشعبة المهنية : الصناعات النفطية ، تخصص الأمن الصناعيCML1207 تم تحويلها إلى الشعبة المهنية : الصناعات النفطية ، تخصص الوقاية والأمن الصناعيINP1204 (19).

***التخصصات التي طرا عليها تغيير في المستوى الدراسي للالتحاق بالتكوين:**

مائة وأربع(104) تخصصا طرا عليها تغيير في المستوى الدراسي من اجل السماح للمترشحين الذين غادروا المدرسة قبل إنهاء الطور الابتدائي والمتوسط، بالتسجيل للالتحاق بالتكوين المتوج بشهادة(20):

*(12) تخصص عرف تخفيض في المستوى الدراسي من " **نهاية الطور الابتدائي** " إلى " **الطور الابتدائي** " .

*(92) تخصص عرف تخفيض في المستوى الدراسي من " **نهاية طور المتوسط** " إلى " **الطور الثانوي**"

***التخصصات الجديدة :**

_ الشعبة المهنية : الفلاحة، تخصص زراعة النخيل AGR1903\AGR1902

_الشعبة المهنية: البناء والأشغال العمومية، تخصص: دهن الايبوكسي للأرضيات والجدران BTP1901، وتخصص: تركيب وكساء الواجهاتBTP1902 .

ثانيا_ارتباط التكوين المهني بالتعليم العام وسوق العمل في الجزائر:

1_ارتباط التكوين المهني بالتعليم العام في الجزائر:

يتكون النظام التربوي الجزائري من ثلاث قطاعات تقع تحت الوصاية الإدارية والتربوية لـــثلاث وزارات منفصلة وهي: وزارة التربية الوطنية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ووزارة التكوين والتعليم المهنيين ، ويضم :

_تعليما أساسيا وإجباريا لكل الأطفال يدوم تسع سنوات ويتكون من مرحلتين، التعليم الابتدائي والتعليم المتوسط ويتوج بشهادة التعليم المتوسط .

_تعليما ثانويا يستغرق ثلاث سنوات ويتوج بشهادة بكالوريا التعليم الثانوي.

_تعليما وبحثا جامعيا يتوج بشهادة جامعية .

_تكوينا مهنيا يوفر تكوينا أوليا وتكوينا مستمر يتوج بشهادة مهنيـــة أو تأهيـــل مهنـــي فـــي فـــروع وتخصصات مهنية متعددة .

وقد واجه التكوين المهني بالجزائر قبل الشروع في الاصلاحات بالرغم من المجهودات المبذولـــة من طرف القطاع صعوبات كبيرة ناجمة عن الاختلال في النظام التربوي لا سيما بعد نهاية مرحلـــة التعليم القاعدي الالزامي حيث تميز بما يلي :

_عدم وجود تواصل منطقي ومنظم بين نظام التكوين المهني ونظام التعليم العام وكأنه كل قطاع منغلق على نفسه ولا يعلم أي شيء مما يجري في القطاع الآخر .

_نظرة المجتمع الى التكوين المهني نظرة استخفاف حيث تعتبر معظم الاسر الجزائرية التحاق ابنائها بالتكوين المهني كفشل في متابعة التعليم العام والدراسات الاكاديمية التي يرونهـــا المؤهـــل الوحيـــد الموصل الى فئة النخبة في المجتمع .

وتشكل هذه النظرة عامل نفسي غير محفز تماما على متابعة التكوين المهني بل على العكس من ذلـــك نجد هذا العامل النفسي يؤثر في اضعاف الدافعية لدى الشباب للدخول في هذا القطاع التكويني .

_اصبح التكوين المهني بمثابة وعاء نجده يستقبل المتسربين من نظام التعليم العام .

_انصبت كل مجهودات التكوين على الجانب الكمي من خلال التكفل بالأعداد الهائلة مـــن المتســـربين على حساب الجانب النوعي .

2_ارتباط التكوين المهني بسوق العمل في الجزائر :

كان نشاط التكوين المهني حتى وقت قريب يجري بمعزل عن سوق العمل حيث انغلق علـــى نفســـه ، وأصبح يعمل بقواعد وأهداف داخلية كما ان اغلبية القطاعات الاقتصادية الاخرى والمؤسسات التـــي

لديها مراكز التكوين التي كانت تقوم بتلبية احتياجاتها مع بداية الازمة الاقتصادية في منتصف الثمانينات تخلت عن هذه المراكز بسبب نقص احتياجها للتكوين .

هذه الوضعية ادت الى(21) :

- غياب العلاقة مع عالم الشغل كون التكوين لا يلبي رغبات اصحاب العمل .
- عدم تماشي برامج التكوين مع التطور التكنولوجي وتطور المهن .
- نسبة ادماج خريجي التكوين المهني قليلة .
- صعوبة ادماج الخريجين ادت الى عدم جلب العناصر الجديدة الى التكوين .
- عدم القدرة على توفير يد عاملة تستجيب للمتطلبات الجديدة الناتجة عن التطور والانفتاح على الاقتصاد العالمي .

يتضح مما سبق ذكره ان مؤسسة التكوين المهني ينظر لها نظرة دونية وسلبية كونه يضم الافراد الفاشلين والراسبين الذين تعذر عليهم مواصلة مسارهم الدراسي ، فهذه النظرة خاطئة يجب ان تعدل وتصحح تلك الافكار ، وهذا ما يفرض ضرورة ترابط نظام التعليم العام ونظام التكوين المهني وعالم الشغل ، فإذا كان نظام التعليم العام فعالا وناجحا فسيؤثر حتما على التكوين المهني وبالتالي على سوق العمل . .

ثالثا_ استراتيجيات ربط التكوين المهني بالشغل في الجزائر

1_طبيعة علاقة التكوين المهني بالشغل في الجزائر:

ان علاقة التكوين بالشغل هي العلاقة التي تتفاعل بداخلها قوة الاتجاهات الرئيسية للحاجات والصراعات الاجتماعية بل ايضا مقتضيات الاقتصاد ، في بداية ما بين 1966-1985 كانت علاقة الشغل بالتكوين في صلب العلاقات بين المواطنين والدولة طالما ان كل من التكوين والشغل كانت تشرف عليهما الدولة ، وفي هذا الاطار كان الشغل يعد عاملا اساسيا في اختلال المنظومة ، وكانت سوق الشغل تعاني من ارتفاع كبير لمتطلبات الشغل المؤهلة بالنسبة لفرص العمل ، حيث كانت الدولة من خلال مؤسساتها الصناعية وفروعها هي المقرر الوحيد في مجال الشغل والتكوين .

لقد كانت حاجات الشغل كبيرة حيث ان كل مستفيد من التكوين يجد منصب عمل على الفور وكان هذا الوضع سببا في تجزئة سوق الشغل حسب القطاعات الاقتصادية حيث كانت عقود العمل مسبقة بعقود التكوين وكانت القطاعات هي التي تثير الطلب وتوفر فرص العمل والتكوين التأهيلي (22)

ويتطلب هذا السياق الجديد اذن اقتصاد حقيقي يأخذ في الحسبان جميع العوامل التي تحدد العرض والطلب في قطاعي الشغل والتكوين ويدرس عملية المواجهة تقديرا حقيقيا .

ويتوقف طلبات المؤسسات على انتاج حجم محدد من العمل الموزع حسب تنظيم داخلي للموارد البشرية ، الذي يضمن لها تكافؤا بين الاجر الحقيقي ومردودية العمل الهامشية (23).

يعود طلب التكوين المهني على الجميع بالفائدة ، بينما تتطلب اليات السوق وجود احتياطي من اليد العاملة غير المؤهلة ، وتتغير العلاقة بين الشغل و التكوين جذريا في اطار تحديد الحجم اللازم لتكوينه وكذا فروع التكوين والمستويات في معرفة احسن العوامل المحددة لطلب العمل المؤهل وعرضه وكذا لسوق العمل واضحة المعالم هي الطريقة الافضل لربط التكوين بالشغل (24).

كما يعتبر التكوين المهني عامل ترقية مستمرة للعمال وضمان التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد وبالتالي فهو واجب ذو منفعة وطنية مفروض على العمال والهيئات المستخدمة والدولة في ان واحد ، ويعتبر القانون المتعلق بتخطيط التعداد (1984)امتدادا للأمر الصادر في سنة 1976 ، حيث حدد اليات تنظيم توافد التلاميذ بين اطوار التعليم والتكوين المهني والحياة العملية .

2_واقع الطلب والعرض في مجال التكوين المهني في الجزائر:

فيما يتعلق بالطلب يجب ان نميز بين الطلب الموجود الذي يشمل اولئك الذين توقفوا عن الدراسة ، والطلب الفعلي الذي يشمل الطلب المسجل بانتظام في المؤسسات التابعة لقطاع التكوين المهني والمتعلق بالذين قدموا ترشحهم لمتابعة التكوين ، وعلى العموم فان قدرات التكوين المهني تعتبر دون الطلب وتشكوا عجزا في الهياكل وبرامج التكوين المهني من جهة ، ونقائص في مجال التنظيم البيداغوجي من جهة ثانية

_طلب التكوين :

***الطلب الموجود :** تعتبر طلبات التكوين الموجودة (او النظرية) جد معتبرة وتتشكل من اربع فئات :

- المتسربين من المدارس سنويا والذين يمثلون المطرودين والمتخلفين عن الدراسة في مختلف اطوار المنظومة التربوية ، ويقدر عددهم ب 500000 تلميذ سنويا.
- الشباب الذين ينتظرون الالتحاق بالتكوين وتقل اعمارهم عن 30 سنة ، ويشكلون الاغلبية العظمى من البطالين حيث تقدر نسبتهم ب 80% ، وتتوفر نسبة 75% منهم على مستوى تعليمي يتراوح بين الابتدائي والثانوي لكنهم لم يتابعوا على الاطلاق تكوينا مهنيا .
- العمال المسرحون : الذين قارب عددهم 400000 في نهاية سنة 1998 .
- العمال الموجودين حاليا في مناصب عملهم والذين يتحتم عليهم للمحافظة عليها ان يستفيدوا من تكوين لإعادة تأهيلهم او يكتسبوا تأهيلا جديدا ، بالنظر الى التطورات التكنولوجية في المحيط الاقتصادي الجديد ، ويقدر عددهم بحوالي 100000 شخصا سنويا (25) .

***الطلب الحقيقي:**

ان الطلب الحقيقي (او المسجل) في مجال التكوين المهني يقتصر اساسا على فئة المتسربين من المنظومة المدرسية ، وخلال الفترة الممتدة بين 1995و 1998 بلغت نسبة الطلب الحقيقي 55% من مجموع المتسربين من المدرسة ، مما يعني ان نسبة 45% من المتخلين عن الدراسة او المطرودين من المدارس لا يرغبون في التكوين ، وان نسبة 70% من المتخلين عن الدراسة او المطرودين لا يستفيدون من التكوين .

3_اجراءات ربط التكوين المهني بالشغل في الجزائر:

اتخذت وزارة التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر مجموعة من الاجراءات لربط التكوين المهني بالشغل حيث بدأت تتدارك هذا الوضع باتخاذ تدابير عديدة في هذا الاتجاه:

* فقد حدد المشرع الجزائري للتكوين المهني مجموعة من الاجراءات ، حيث ذكر في المرسوم رقم 82-299 المؤرخ في 4 ديسمبر 1982 في المادة 92 " يعتبر التكوين المهني من الاستثمارات ذات الاولوية في المؤسسة الجزائرية ويشكل الوسيلة المميزة لتلبية حاجياتها من عمال مؤهلين لتقويم وتطوير الموارد البشرية ورفع مستوى التأهيل والكفاءة لمتطلبات التطور التقني و التكنولوجي (26).

* انشاء مرصد للتكوين المهني و الشغل الذي نص عليه القانون التوجيهي المتعلق بالتكوين المهني ، مهمته اعطاء صورة واضحة للسلطات العمومية حول التكوين والشغل في الجزائر.

* اعادة تنظيم الصندوق الوطني لتنمية التدريب والتكوين المستمر ، تشجيعا للمؤسسات على تكوين وتأهيل عمالها ، ودعم المركز الوطني لتطوير التكوين المستمر.

*جلسات التكوين والتعليم المهني التي نظمتها وزارة التكوين والتعليم المهنيين مع اطراف ووزارات معينة : وزارة الصناعة وترقية الاستثمارات ، وزارة التهيئة الاقليمية والبيئة والسياحة لمناقشة اوضاع وآفاق القطاع من خمس ورشات :

_**الورشة الاولى:** تقييم وتطوير التكوين المهني .

_**الورشة الثانية** : علاقة النظام الوطني للتكوين والتعليم الوطني مع محيطه الاجتماعي والاقتصادي.

_**الورشة الثالثة** : التكوين المهني المستمر.

_**الورشة الرابعة:** التعليم المهني .

_**الورشة الخامسة** : التمهين .

وعلى هذا الاساس سعت كل من وزارة التكوين والتعليم المهنيين ووزارة العمل والشغل والضمان الاجتماعي على ايجاد صيغ مختلفة للتعاون والتنسيق فيما بينها وذلك لمواجهة مختلف التطورات الحاصلة في سوق التشغيل خاصة طلبات الشغل وعروض الشغل ، وتتمثل اهم اليات التنسيق فيما يلي:

_قيادة النظام عن طريق الطلب : يعتبر نظام التكوين المهني همزة وصل بين قطاع التربية والشغل ويعمل على تحقيق معادلة معقدة بين تدفقات الطلب الاجتماعي والاحتياجات الشغل من اليد العاملة المؤهلة ، لذلك وضعت وزارة التكوين والتعليم المهنيين شراكة منذ سنة 2000 من خلال ابرام اتفاقيات على مستوى الإدارة المركزية أو على المستوى المحلي وهذا قصد التكفل باحتياجات الشغل ، حيث تم في هذا الإطار ما يلي :

- 100 اتفاقية اطار ممضاة مع مختلف الوزارات ، القطاعات الاقتصادية ، هيئات الدولة ، الاتحادات المهنية والجمعيات والتي من بينها قطاع الشغل .
- 6047 اتفاقية على المستوى المحلي تطبيقا لاتفاقيات الاطار .
- 344897 عامل تم تكوينه في اطار هذه الاتفاقية خلال السداسي الاول لسنة 2011.
- ابرام 471 اتفاقية خاصة على المستوى المحلي وتكوين 37553 عامل .

_مجلس التوجيه لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين: الذي تم تكريسه بموجب القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين رقم : 08-07 المؤرخ في 23 فيفري 2008 ويساهم هذا المجلس في اعداد وضبط السياسة الوطنية للتكوين والتعليم المهنيين وكذا اقتراح التوصيات والآراء في اطار ذلك (27) .

_لجنة الشراكة الولائية : تحت السلطة المباشرة للوالي تتكون هذه اللجنة من العملاء الاقتصاديين ومصالح الادارة الولائية المكلفة بالشغل، التربية ، الشباب والرياضة والحركة الجمعوية ، وتقوم بالتكفل بأحداث الروابط اللازمة للتواصل بين التكوين والمحيط الاقتصادي والاجتماعي ، وكذا اعداد البطاقة البيداغوجية للتكوين المهني في الولاية وكذا تشجيع ميكانيزمات تكيف التكوينات مع الامكانيات الحقيقية للإدماج المهني للمترب (28) .

_مرصد التكوين المهني والشغل: يضمن هذا المرصد بالخصوص المهام الاتية :

*تأسيس نظام اعلامي فعال حول التكوين والتعليم المهنيين ومتطلبات الشغل على المستويين الوطني والجهوي.

- المساهمة كأداة لسياسة تنمية التكوين والتعليم المهنيين للتزود وتحديد الاحتياجات في التكوين والمؤهلات.
- تقديم وسيلة مساعدة في اتخاذ القرار من خلال تعريف وتقييم وتحسين اجهزة التكوين والتعليم المهنيين.

4_توفير فرص التكوين في الجزائر:

تشكل قدرات الاستقبال وتنوع انماط التكوين ومدة الدراسة والمردودية الداخلية للعناصر الاساسية في تحديد فرص التكوين ، حيث قدرت القدرات البيداغوجية ب: 247000 منصب تكوين سنة 1998 ، وتتوزع هذه القدرات حسب قطاع التكوين (29)

واهم ما يلاحظ هو تواجد قدرات كبيرة للتكوين مستغلة دون طاقتها وتبعثـــر التقـــدير للتكـــوين المنجز خلال عقود من الزمن ، وبسبب هذه الوضعية قررت السلطات العمومية تحويل 37000 مقعد بيداغوجي ، بما يعادل 66000 منصب تكوين ، تدريجيا لصالح القطاعات الاجتماعية التربوية .

في ما يخص التخلي عن الدراسة في التكوين المهني يبقى عددهم مرتفعا فـــي نمـــط التكـــوين بالمراكز وبواسطة التمهين ، وتقدر النسبة بحوالي 37.2% سبب هذه النسبة مجهول ، فلا نـــدري ان كان يعود الى نقص المحفزات والإعلام ، ام الى تكوين غير ملائم ، ام يعود ذلك الـــى الصـــعوبات المالية التي يعانيها التلاميذ وأوليائهم مما يدفع الشباب الى الالتحاق مبكرا بسوق العمـــل ، بمـــا فيهـــا القطاع الغير رسمي ، وفيما يتعلق بالراسبين ، تضم هذه الفئة المتربصين الذين رسبوا في الامتحـــان النهائي ، وتبقى نسبتهم ضئيلة في التكوين بالمراكز والتمهين ، حيث بلغت 5% سنة

ان ازمة النمو التي عرفها القطاع في مجال توسيع قدرته لم تحل بعد ، خاصة فيما يتعلق :

- ببناء الهياكل والتجهيزات وكذا التأطير .
- صعوبة التزويد بالمكونين ذوي كفاءات .
- الانعزال النسبي للتكوين عن الوسط المهني.
- ضعف قدرات المخططات البيداغوجية للقطاع ، وعليه فان التنسيق بين مختلف انماط التكوين وتطورها المنسجم يتوقف على دعم هذه القدرات وتطويرها .

نظرا للأعداد الكبيرة للتلاميذ وقلة الوسائل التي يتوفر عليها التكوين المهني ، فانه ابتعـــد عن المهمة الاساسية المتمثلة في التلقين المهني ليتحول تدريجيا الى " ملجأ " للمقصـــيين مـــن المنظومة التربوية.

وإضافة الى ذلك فان تطوير التكوين بالتناوب الذي يعد الوسيلة المفضلة لانفتـــاح جهـــاز التكوين على عالم الشغل وتنويع فرص التكوين ، سيسمح بتكييف تقنيات الانتاج بمـــا يتـــوفر عليه الجهاز من هياكل الدعم البيداغوجي .

رابعا : التكوين المهني في الجزائر_ صعوبات وتحديات_

1_صعوبات ربط التكوين المهني بالشغل في الجزائر:

يعتبر التكوين المهني حتى وقت قريب يجري بمعزل عن متطلبات الشغل ، حيث انغلق على نفسه وأصبح يعمل بقواعد تسير وبأهداف داخلية كما ان اغلبية القطاعات الاقتصادية الاخرى والمؤسسات التي لديها مراكز التكوين ، ومع بداية الازمة الاقتصادية في منتصف الثمانينات ، تخلت على هذه المراكز بسبب نقص احتياجاتها الى التكوين ، هذه الوضعية أدت إلى (30)

*الرغبة الكبيرة للشباب في التوجه نحو التكوين الطويل المدى ، والتي دفعت معظم التلاميذ الى تفضيل التعليم العام أي الثانوي لأنها الوحيدة التي تفسح المجال للالتحاق بالجامعات وفي ظل غياب شبه كلي لمؤسسات اخرى تسمح بالدخول الى الجامعة (31) .

- ان التكوين الذي يلقن لهم غير كفيل بتحضيرهم لممارسة المهن .
- ارتفاع نسبة التسرب الى اكثر من 20% في المعدل العام .
- غياب العلاقة مع عالم الشغل كون ان التكوين لا يلبي رغبات اصحاب العمل .
- عدم تماشي برامج التكوين مع التطور التكنولوجي وتطور المهن.
- نسبة ادماج خريجي التكوين المهني قليلة .
- عدم توافق بين مخرجات التكوين ومتطلبات الشغل في الجزائر.
- ضعف التنسيق بين القطاعات .
- في الكثير من الاحيان العمالة الجديدة لا تستطيع التأقلم مع الاعمال نتيجة لتدهور التكوين والإنتاج .(32)
- صعوبة اندماج مخرجات التكوين المهني في واقع الشغل ، نظرا لغياب مهارات الاتصال ومهارات مهنية من جهة اخرى .
- اكتظاظ سوق العمل بالنسبة للمهن من المستوى 1،2،3 ، لا سيما في بعض الفروع كفرع الاعلام الالي والإلكترونيك.
- غياب استراتيجية واضحة وفعالة تقوم المواءمة بين مخرجات التكوين المهني ومتطلبات الشغل في الجزائر ، بحيث تقوم بدراسة ماهو مطلوب من اليد العاملة المؤهلة ، وماهو مطلوب من تخصصات ومهارات وعلى اثر ذلك تضع استراتجيتها التكوينية وتوجيه التكوين المهني (33)

2_ تحديات التكوين المهني في الجزائر:

ان نشاط التكوين يجري بمعزل عن عالم الشغل حيث انغلق على نفسه وأصبح يعمل بقواعد وأهداف داخلية ،كما ان اغلبية القطاعات الاقتصادية الاخرى والمؤسسات التي لديها مراكز التكوين التي كانت تكون وتعد العمال لتلبية احتياجاتها ، فمع بداية الازمة الاقتصادية في منتصف الثمانينات(34)تخلت على هذه المراكز بسبب نقص احتياجاتها للتكوين، هذه الوضعية ناتجة عن:

*غياب العلاقة مع عالم الشغل كون ان التكوين لا يلبي رغبات اصحاب الشغل .

*تدني صورة التكوين المهني لدى الاسر وأرباب العمل.

*عدم تماشي برامج التكوين مع التطور التكنولوجي وتطور المهن .

*نسبة ادماج خريجي التكوين المهني قليلة .

*اصبح التكوين المهني يشكل حلقة مفرغة على اعتباره حل للفشل المدرسي من جهة ومن جهة اخرى لا يستقطب الطلب عليه .

*اصحاب المؤسسات لا يعتبرون التكوين استثمارا منتج بل تكلفة نتج عن هذه الوضعية تأثيرات اجتماعية واقتصادية .

*عدم القدرة على توفير يد عاملة مؤهلة تستجيب للمتطلبات الجديدة الناتجة عن التطور التكنولوجي والانفتاح على اقتصاد العالم ، أي عدم توفير الكفاءات اصبح يساهم في عرقلة الانعاش الاقتصادي .

هذا التباعد بين المنظومة التكوينية والمنظومة الاقتصادية أسهم في الإخلال بآليات سير سوق العمل وبالتوازنات بين عروض وطلبات العمل.

فرغم ما حققه قطاع التكوين المهني إلا أنه يبقى يعاني من مشاكل تعيق قيامه بالمهام المسندة إليه على أحسن وجه ، من بين هذه الصعوبات نذكر منها:

*نقص هياكل الاستقبال وسوء التوازن على المستوى الوطني ، كوجود مراكز التكوين المهني ذات صبغة صناعية في مواقع فلاحية .

*نقص التجهيزات التقنوبيداغوجية ، حيث أن الآلات المستعملة في عملية التدريب غير حديثة وغير مواكبة لتلك المعمول بها في ميدان العمل ، ما يؤدي لصعوبة التكيف مع ميدان العمل ، كما أن غالبية التجهيزات بحاجة لصيانة ويتطلب توفيرها مبالغ مالية بالعملة الصعبة ، كونها مستوردة من الخارج ، وهذا ما يعيق استغلالها الكامل.

*بطأ التكوين في مسايرة التغيرات ، حيث اهتم المسئولين في طرق تلبية الطلب المتزايد على التكوين ، في الوقت الذي كان يحصل تطور تكنولوجي ، وهذا ما يجعله غير مساير للتطورات الحاصلة.

*التناقض في اللغة المستعملة في التعليم العام واللغة المستعملة في التكوين المهني وهذا يشكل صعوبة في متابعة الدروس النظرية ، وهذا ما يؤثر بالضرورة على مستوى كفاءة المتخرجين منه (35).

*قلة الإمكانيات المسخرة خاصة وأن تكلفة التكوين الجيد مرتفعة لضمان تكوين مهارات تقنية وتكنولوجية رفيعة المستوى.

*النظرة السلبية للمجتمع ، حيث أن المنظومة التكوينية اقترنت بأنها ملاذ الفاشلين لأن المتجهين نحوها هم راسبي في التعليم العام ، إلا أن هذه النظرة سرعان ما تتغير نظرا لاهتمام هذا القطاع في توفير حاجيات الاقتصاد المحلي ، وكذا سهولة الحصول على منصب عمل سواء بالقطاع العام أو الخاص .

وتبدو التحديات التي يجب تحويلها إلى رهانات لتحقيق التنمية والتي يمكن كسبها مرتبطة بما يلي:

- ضرورة إدارة إرادات المحروقات وتثمين هذا القطاع برؤية إستراتيجية بعيدة المدى.
- تكييف وتحسين بيئة الأعمال والنشاطات بهدف جذب الاستثمار.
- تحسين الخدمات المقدمة وترقيتها في جميع القطاعات,(36)

أ_شهادة التكوين المهني ومنصب العمل :

تحرص الدولة الجزائرية على تنظيم مواردها البشرية باعتبارها عنصر من عناصر الإنتاج ، لـذا تعمل على تحرير طاقته واستثمارها بطرق مثلى في تحقيق غايات التنمية الحقيقية " ويتطلب ذلك التركيز على إعداد الفرد وتنمية قدرته على التعليم الذاتي المستمر وملاحقة المعرفة المتجددة واستيعابها وتأصيلها واكتساب المهارات المتقدمة " (37) .

إن تحقيق هذه النتائج الإيجابية مرهون بمدى تكفل قطاع التكوين المهني بالشباب المتوافد عليه سنويا ، والذي لن يتأتى إلا بالتكفل الجدي بهذا القطاع ونجاعة أساليبه لتجاوز حالة التكوين المهني الغير متكيف Formation Professionnelle Inadaptee إذا فالضرورة تقتضي وجود علاقة قائمة ومتبادلة بين قطاع التكوين المهني والمؤسسات المستخدمة للشباب حاملي شهادات التكوين المهني ، وقد اعتبر رواد نظرية الرأس المال البشري أن لشهادة التكوين دور اقتصادي ، فنجد Becker يذكر أن " الشهادة هي عبارة عن بطاقة للدخول إلى سوق العمل " أما Maraden.D فيرى " أن الأفراد يتنافسون للدخول إلى سوق العمل ، فالشهادة هنا توظف كإشارة أو دالة للاستخدام .

إذا نفهم من ذلك أن الشهادة تعتبر الارتباط القانوني بين جملة من المعارف العلمية والنظرية لمهنة معينة في مجال تقني ومعرفي معين بمنصب عمل محدد ، ويعتبر تكوين حاملي شهادات التكوين المهني من الأولويات الاقتصادية لأي بلد لأن استغلال هذه القوة المكونة على مستويات علمية ومهنية عالية يضمن استمرار القطاعات ، وقد أقر Claude Dubar " حقيقة أن المشكلات التي تطرحها التكنولوجيا الجديدة والعلاقات بين المدرسة والمؤسسة والتكوين والعمل يمكن أن تكون أعمق إن لم تنظر إلى تطور هذه العمليات في تقاطعهما مع الإنتاج الاجتماعي للتأهيل باعتباره من الأولويات الوطنية للدولة الحديثة " (38)

إن السعي الدائم والمرحلي للدولة لمحاولة ملائمة الشهادة مع منصب العمل من خلال جملة الإجراءات والتدابير وفق تصورها لإصلاح وإعادة تنظيم هذا القطاع ، فقد كانت حركة التصنيع التي عرفها المجتمع خلال السبعينات ساعدت على إنشاء معاهد مرفوقة بإرسال بعثات للتكوين بالخارج وتدعيم القطاع بقاعدة تكنولوجية لتوفر المؤسسات الوطنية على يد عاملة مؤهلة ، واستمر انشغال ربط التكوين المهني باحتياجات سوق العمل إلى " إلى مشروع التمهين سنة 1980 الذي استهدف إشراك المنظومة للإنتاج لخلق قوة عمل تستجيب لضرورات المرحلة من خلال تنويع مسارات التكوين " (39)

لكن العلاقة بين هذين المؤشرين بقيت غير مستقلة وتشوبها الكثير من الضبابية وهـو مـا ترجمتـه الاحتياجات المتزايدة لنوعية معينة من المهن هذا من جهة ، ومن جهة أخرى ازدياد مؤشـر بطالـة حاملي شهادات التكوين المهني بالرغم من أهمية الشهادة في الحصول على عمل .

إذن وأمام هذه الوضعية التي آلت لها مصداقية القطاع ككل وليس الشهادة فحسب ، والتي تحدث عنها الكثير من المحللين الاجتماعيين والاقتصاديين الجزائريين ، فنجد على سبيل الحصر ، سـفير نـاجي يعلق على تجربة التكوين المهني بالجزائر " أنها تعبر عن قطيعة خطيرة بين القطاع الإنتاجي والنظام التربوي ، إذ الأمر يتجاوز مسألة الفروع البسيطة القابلة للتصحيح لتصل إلـى حـد الاخـتلال فـي التسيير"(40)

في ضوء التحديات التي تم تقديمها أنفا، يبقى من المهم عرض بعض المقترحات التي يمكن استغلالها للنهوض بمستوى مؤسسة التكوين والتعليم المهنيين عن طريق التفاعل بينها وبين متطلبـات الشـغل وذلك كما يلي:

ضرورة الاخذ بما جاء في التقارير العالمية حول التعليم التقني والمهني ، ومن ذلك تقريـر التعلـيم والتدريب في المجال التقني والمهني للقرن الحادي والعشرين ، وهي مجموعة توصـيات اليونيسـكو ومنظمة العمل الدولية.

_ الاستفادة من تطبيق معايير الاعتماد الاكاديمي للمرفق العمومي للتكوين والتعلـيم المهنيـين علـى المستويين البرامجي والتنظيمي ، وهذا للرفع من مستوى البرامج التكوينية وسمعة ومكانة مؤسسـات التكوين والتعليم المهنيين ، وذلك في اطار خريطة واضحة للتكوين والتعليم المهنيين تكـون وسـيلة تخطيط تقييم وتوقع لتوسع قطاع التكوين والتعليم المهنيين ، بحيث تكون خدماته اكثر تنافسية ، قبول ، ومواءمة مع متطلبات التنمية واحتياجات الشغل ، وأكثر تفاعلا مع المستجدات والمتغيرات العالمية .

_ تفعيل الشراكة والتعاون بين المرفق العمومي لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين والقطاع الخـاص ومنظمات المجتمع المدني ، من خلال رؤى جديدة ، طرح برامج جديدة ، على اعتبار ان هذا التقارب يساهم في ادماج الشباب في مجتمعه ، وتركيز صناع القرار على الملفات الاقتصادية ، هذا التعـاون المجتمعي السياسي بين كل الاطراف سيخدم استحقاقات شباب الجزائر اقتصاديا واجتماعيا وسياسيا ، ويحقق الاهداف التنموية المسطرة (41).

_ان التكوين يحتاج الى المزيد من التجديد والتجويد والتنوع والمرونة ، ومع اهتمام خـاص بـالتعليم المهني والتكوين المهني المرتبط بطبيعة الشغل الجزائري وتطورهـا ونموهـا وآفـاق تطويرهـا ، ومشكلاتها في المستقبل ، ومع المحافظة على قاعدة عريضة من المعرفة والثقافة العامة ، ومجـالات تخصصية مهنية وفنية متقدمة ، وذلك من خلال :

- مساهمة المؤسسات الاقتصادية في رسم سياسات التكوين المهني .

- توفير البيانات الكمية عن حاجيات الشغل الى التخصصات المختلفة.
- مشاركة المؤسسات الاقتصادية في التخطيط وصياغة البرامج والمناهج.
- اسهام المؤسسات الاقتصادية في تمويل التكوين المهني اسهاما فعالا .

وضع خبرات المؤسسات الاقتصادية تحت تصرف التكوين المهني(42).

الخلاصة:

يعتبر قطاع التكوين المهني جزء من السياسة الاقتصادية للبلاد ، حيث حضـــي بالاهتمـــام الكبير من طرف الدولة ، وجندت له كافة الوسائل اللازمة بهدف انجاح العملية التكوينية ومســـايرتها وفقا لمتطلبات الشغل ،و وتجسيدها على ارض الواقع بخلق فرص واستحداث مؤسسات لاستقطاب يد عاملة فعالة تساهم في بنا الاقتصاد الوطني ، وتعود بالنفع على الفرد والمجتمع ، إلا ان تطبيقها فـــي الميدان المهني فعليا يواجه بعض التحديات التي تفرضها العولمة الاقتصـــادية ، والهيئـــات الدوليـــة كصندوق النقد الدولي ، ومنظمة التجارة العالمية ، كما تواجه سياسة التكوين المهني تحديات داخليـــة تتمثل في انتقال المشاكل والظواهر التي تشهدها المؤسسات التربوية في البلاد الى مختلـــف المراكـــز والمعاهد التكوينية وفي مقدمتها التسرب ، والرسوب ، الاكتظاظ ، والغيابات المتكررة وغير المبررة والطرد، كما يواجه قطاع التكوين المهني منافسة الجامعة في سوق العمل ، في ظل التعـــداد الهائـــل لخريجي الجامعات والمدارس العليا ، مما يقلل من فرص التشغيل امام خريجي المعاهد المتخصصـــة ومراكز التكوين المهني بالإضافة الى مواجهة تحديات النمو الديمغرافي المتزايد بوتيرة متسارعة مما لا يوفر التكوين لكل الراغبين مستقبلا ، كما ان سوء التوزيع في مجال تخطيط القوى العاملة ، وعدم اخضاعه للطرق العلمية الممنهجة ، والأساليب الاحصائية المدروسة من شانه ان يوسع الفجـــوة بـــين قطاع التكوين المهني وقطاع الشغل في الجزائر .

قائمة الهوامش:

1_صلاح الدين عبد الباقي : **ادارة الموارد البشرية** ، الدار الجامعية للطباعة والنشر ، ط 3، الابراهيمية ، الاسكندرية ، مصر ، 2002 ، ص 262 .

2_امين عبد العزيز حسن : **ادارة الاعمال وتحديات القرن21** ، دار قباء للطباعـــة والنشـــر ، القـــاهرة ، مصـــر ، 2001، ص347.

3_منصور احمد منصور : **القوى العاملة _ تخطيط وظائفها وتقويم ادائها** _، وكالة المطبوعات ، الكويـــت ،1975 ،ص3.

4-Jose redreeguese dos Santos et Michel Marie : Migration et force du travail , espace **société**, N 04,Paris , France, Decembre 1971, p72.

5_عبد القادر محمد علاء : **البطالة وأساليب المواجهة** ، ط 2، منشاة المعارف ، القاهرة ، مصر ،2003 ، ص94.

6_ عبد القادر محمد علاء ،مرجع سابق ، ص01.

7_انين خالد سيف الدين ، سلامي منيرة : **دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية دراسة حالة مؤسسات التكوين المهني لمنطقة الجنوب الشرقي ورقلة ، توقرت ،_حاسي مسعود** ، مجلة اداء المؤسسات الجزائرية ، العدد الثاني ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، الجزائر ،2013 ، ص167.

8_انين خالد سيف الدين ، سلامي منيرة ،مرجع سابق ، ص174.

9_ انين خالد سيف الدين ، سلامي منيرة ،مرجع سابق ، ص177.

10_بوفلجة غياث : **التكوين المهني والتشغيل في الجزائر_**، دون طبعة ، دار الغرب للنشر والتوزيع ، وهران ، الجزائر، 2006، ص 8-9.

11_ بوفلجة غياث ، مرجع سابق ، ص19.

12_سامعي توفيق : **مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى_خريجي القطاع المكون** ، اطروحة دكتوراه علوم في علم النفس وعلوم التربية والارطفونيا ، جامعة فرحات عباس ، سطيف ، الجزائر ،2011 ،ص124.

13_**الجريدة الرسمية** : العدد 11 ، المؤرخ في : 02 مارس 2008.

14_Seminaire international sur le financement de la formation professionnelle_, 24 au 27 septembre 2010, Ministère de la formation et de la profession , Alger, page (15-16).

15_ **الجريدة الرسمية:** المرجع السابق.

16_ سامعي توفيق ، مرجع سابق ، ص130.

17_ سامعي توفيق، مرجع سابق ، ص155.

18_**المدونة الوطنية لتخصصات التكوين المهني** ، 2019.

19_**دليل اعلامي حول مؤسسات التكوين المهني** ، 2019.

20_ **دليل اعلامي حول مؤسسات التكوين المهني**، المرجع السابق

21_المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي : **مشروع تقرير حول علاقة التكوين المهني بالشغل** ، نوفمبر1999، ص 12 .

22_المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي : **مشروع تقرير حول التكوين المهني** ، لجنة علاقات العمل ، الدورة الثالثة عشر ، 13 ماي 1998. ص17.

23_ المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي ، مرجع سابق، ص 18

24_ المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مرجع سابق، ص :12-41

25_**المرسوم التنفيذي رقم** : 82-299 المؤرخ بتاريخ : 04 ديسمبر 1982 في المادة 92.

26_www.mfep.gov.dz موقع وزارة التكوين والتعليم المهنيين. de 23\03\2012 de 23 :13

27_ المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي ، مرجع سابق، ص42.

28_بحري صابر ، خرموش منى: **واقع التكوين المهني واليات التنسيق بينه وبين قطاع التشغيل في_الجزائر** ، ورقة عمل مقدمة ليوم دراسي حول التكوين المهني في الجزائر (التحديات والصعوبات وأفاق التطوير) ، مخبر المسالة التربوية في ظل التحديات الراهنة ، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، الجزائر ، 15 ماي 2014 ، ص: 6- 10.

29_الماحي ثريا : **نحو استراتيجية فعالة لخلق علاقة مستقرة بين سوق التعليم وسوق العمل كحل_للبطالة وطريق للتنمية المستدامة** ، مجلة الجامعة ، جامعة حسيبة بن بوعلي ، الشلف ، الجزائر ، 2015. ص16.

30_حميدة بوزيدة : **مدخلات ومخرجات التعليم العالي في الجزائر ، ورقة عمل مقدمة حول مخرجات التعليم العـــالي وسوق العمل في الدول العربية (الاستراتيجيات ، السياسات ، الاليات)**_، جامعة الدول العربية ، 2010.ص80.

31_حميدة بوزيدة ، مرجع سابق ، ص86.

32_ المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي ، مرجع سابق، ص86.

33_ بوفلجة غياث ، مرجع سابق ، ص31-32.

34_Mahfoud Djeber: **La privatisation des enterprises, rôle du marche_financière_**, revue des sciences humaines, université de Batna , N 05, 1995,p67.

35_كعباش رابح : **سوسيولوجيا التنمية** ، مخبر علم الاجتماع والاتصال ، جامعة قسنطينة ، الجزائر ، 2006،ص39.

36_Copie Thomas et Michael: **I insertion professionnelle des débutants en Europe**, des situations contrastes, revue économique et statique N : 378,379, 2004,p150.

37_سلاطنية بلقاسم ، اسماعيل قيرة ، غربي علي : **تنمية الموارد البشرية** ، دون طبعة ، دار الهدى للنشر والتوزيع ، عين مليلة ، الجزائر ، 2002،ص202.

38_ناجي سفير : **محاولات في التحليل الاجتماعي ، التشغيل ، الصناعة ، التنمية** ، ج 2 ، ترجمة الازهر بوغنبور ، ديوان المطبوعات الجامعية والمؤسسة الوطنية للكتاب ، بدون سنة نشر،ص81.

39_التقرير الخامس لمؤتمر العمل الدولي ، ص7.

40_ ناجي سفير، مرجع سابق ، ص90.

41_علي الحوات : **دور الارشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب** ، الندوة الاقليمية ، منظمة العمل العربية ، مكتب العمل العربي ، جامعة الفاتح ، قسم علم الاجتماع ، طرابلس ، ليبيا ، 11-13 جويلية 2005،ص1-2.

42_محمد عبد الوهاب العزاوي : **تنويع التعليم الثانوي العام والمهني في الوطن العربي وربط مساراته باحتياجـــات سوق العمل** ، ورقة عمل مقدمة في ملتقى التعليم ما بعد الاساسي في الجمهورية الجزائريـــة الديمقراطيـــة الشـــعبية ، الجزائر ، ما بين 8-10 ديسمبر، 1998،ص12.

مستوى تطبيق إدارة المعرفة في الإدارة الجزائرية: دراسة ميدانية بمكتب الدراسات التقنية والاقتصادية بولاية باتنة

The level of application of knowledge management in the Algerian administration: Field study of the Office of Technical and Economic Studies in Batna

د. عادل إنزارن، جامعة مستغانم، الجزائر.

د. انتصار عريوات، جامعة باتنة 1، الجزائر.

ملخص البحث:

نهدف من خلال هذا البحث لمحاولة استكشاف مستوى تطبيق إدارة المعرفة في الإدارة الجزائرية، خاصة مع زيادة أهمية إدارة المعرفة كمدخل ضروري للمنظمات عموما في ظل التطورات الحالية المتسارعة، بما يعزز أهمية المعرفة كعنصر ضروري لتحقيق البقاء، ومن ثمة الإنفراد بالميزة التنافسية للإدارات عموما والجزائرية على وجه الخصوص، عبر فتح المجال للمورد البشري بها للإبداع والابتكار، وهو ما دفعنا إلى القيام بدراسة ميدانية، تمثلت في اختيار مجتمع بحثي متمثل في عاملي مكتب الدراسات التقنية والاقتصادية بولاية باتنة، عبر الاعتماد على الإستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وبعد تحليل النتائج المتوصل إليها، عبر قراءة للإستبانة الموزعة، خرجنا في هذا البحث، بعدة توصيات يمكن أن تسهم في الحديث عن إمكانية تطبيق إدارة المعرفة في الإدارة الجزائرية لبلوغ الأهداف المرجوة.

الكلمات المفتاحية: إدارة المعرفة، الإدارة العامة، عمليات إدارة المعرفة، متطلبات إدارة المعرفة.

Abstract :

Through this research, we aim to measure the level of application of knowledge management in The Algerian Administration, after the importance of knowledge management as a necessary entry point for organizations in general in light of current rapid developments, thereby enhancing the importance of knowledge as a necessary element for survival, and hence the uniqueness of competitive advantage. For the administrations in general and Algeria in particular, by opening the field to their human resource for creativity and innovation, which led us to undertake a field study, which consisted of the selection of a research community represented by the workers of the Office of Technical and Economic Studies in The State of Batna, by relying on the questionnaire as a key tool To collect the data, and after analyzing the findings, through a reading of the distributed questionnaire, we came up with several recommendations that could contribute to the possibility of applying knowledge management in the Algerian administration to achieve the desired goals..

Keywords: Knowledge Management, Public Administration, Knowledge Management Processes, Knowledge Management Requirements.

تمهيد:

تعرف الإدارة العامة المعاصرة وبدرجات متعاظمة تحديات ومخاطر، تهدد ليس فقط احتمالات تحقيقها لأهدافها وغايتها، بل حتى بقائها واستمراريتها في حد ذاته، وتكمن مصادر الخطر في التطورات المستمرة لأوضاع الأسواق المحلية والعالمية على حد سواء، كما تتعرض الإدارة العامة المعاصرة أيضا

لمخاطر نابعة من داخلها حين تتقادم تقنياتها، وتتوقف آلتها الفكرية عن التجديد والابتكار وتوفير الحلول للمشكلات والتحديات التي تواجهها، وفي الحالتين نجد أن المعرفة المتجددة في المناخ المحيط أو المعرفة المتقادمة داخلها هي أخطر ما تواجهه الإدارات العامة، وأن ضمانات بقائها تتحدد بمدى قدرتها على تجديد رصيدها المعرفي، والتخلص من المفاهيم والأفكار المتقادمة التي تعجز عن مواكبه الظروف المتغيرة.

نسعى عبر هذا البحث للإجابة على إشكالية، متمحورة حول مدى توجه الإدارة الجزائرية نحو تطبيق نموذج إدارة المعرفة، كمدخل إداري يسهم في دعم عجلة الإبداع والابتكار بها، عبر القيام بدراسة ميدانية بمكتب الدراسات التقنية والاقتصادية لولاية باتنة، في ظل وضع راهن يجعل من هذه الأخيرة أكثر من ضرورة، يطبع هذا الوضع التحول نحو اقتصاديات السوق، ومنافسة بلغت أوجها، أصبح معها البقاء للمنظمة الأقوى من حيث (جودة الخدمة، السرعة في الاستجابة، انخفاض التكاليف، مرافقة الزبون...)، سواء تعلق الأمر بالمنظمات العامة أو الخاصة على حد سواء، إنه باختصار عصر العولمة الذي يفترض قوة الحضور الملموس لنوعية الخدمة أو المنتج باستمرار ودون توقف عند مستوى معين، يعتبر نموذج إدارة المعرفة من بين المداخل المناسبة تماما لتحقيق متطلبات عصر العولمة، لما له من قدرة على تحقيق إحاطة المعرفية لدى الإدارة العامة الجزائرية بكل ما تحتاجه في إطار مسعى البحث عن ميزة تنافسية تضمن لها البقاء.

تم تقسيم الدراسة إلى ثلاث مباحث أساسية:

المبحث الأول: الإطار العام للبحث وإجراءاته

المبحث الثاني: الإطار النظري للبحث

المبحث الثالث: تحليل نتائج الدراسة الميدانية

المبحث الأول: الإطار العام للبحث وإجراءاته:

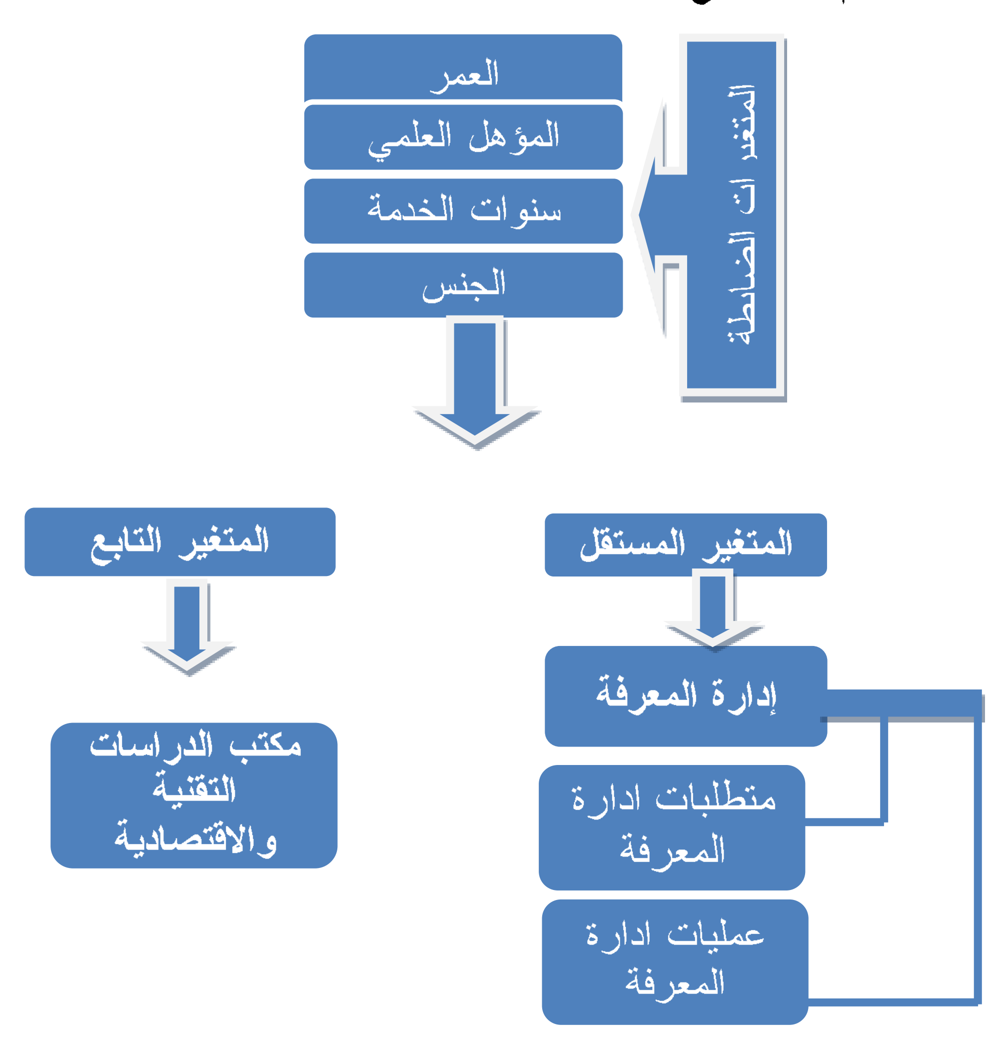
1.1. نموذج الدراسة : ىتضمن نموذج الدارسة:

المتغير المستقل: ويتمثل في إدارة المعرفة والمعبر عنها من خلال المتطلبات والعمليات.

المتغير التابع: الإدارة الجزائرية من خلال حالة مكتب الدراسات التقنية والاقتصادية بباتنة.

المتغيرات الضابطة: وتتمثل في العناصر المحددة لأفراد الدراسة (العمر، المؤهل، سنوات الخدمة، الجنس).

الشكل رقم 01: نموذج الدراسة



المصدر: إعداد الباحثين

2.1. أهداف البحث:

نسعى من وراء هذا البحث لتحقيق مجموعة من الأهداف في مقدمتها:

- التحقق من استعانة الإدارة العامة الجزائرية بنموذج إدارة المعرفة، في ظل واقع يفرض استخدامه، عبر القيام بدراسة ميدانية لمكتب الدراسات التقنية والاقتصادية باتنة.
- محاولة قياس مدى استخدام الإدارة العامة الجزائرية للمدخل المذكور، في حالة ثبات الأخذ به وهو ما تسهم في تحقيقه الدراسة الميدانية.
- السعي نحو ضبط المتطلبات الأساسية التي تستند عليها إدارة المعرفة، بغية الوقوف على مدى توفر هذه المتطلبات على مستوى الإدارة العامة الجزائرية، وهذا ما يمكن أن تحققه الدراسة الميدانية.

- مقارنة ما هو موجود من معرفة مع ما يجب على الإدارة العامة الجزائرية معرفته، في إطار ما تتيحه عمليات إدارة المعرفة، لتحقيق ميزة البقاء.

3.1. فرضية البحث:

– **الفرضية العامة:** لتحليل الإشكالية السابقة ننطلق من الفرضية التالية:

تعاني الإدارة الجزائرية عجزا واضحا في مستوى تطبيق إدارة المعرفة كمدخل تفرضه الظروف الراهنة، وهو ما يؤكده العجز في تجسيد متطلبات وعمليات إدارة المعرفة.

– **الفرضيات الاستطلاعية:** تتمثل في الفرضيات التي نسعى لتحليلها إحصائيا لاختبار درجة صدقها

الفرضية الاستطلاعية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ بين استجابات المبحوثين حول مستوى تطبيق إدارة المعرفة في مكتب الدراسات التقنية والاقتصادية بباتنة للمتغيرات الشخصية(الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الفئة).

الفرضية الاستطلاعية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ بين متطلبات إدارة المعرفة وتطبيقها في مكتب الدراسات التقنية والاقتصادية بباتنة.

الفرضية الاستطلاعية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ بين عمليات إدارة المعرفة وتطبيقها في مكتب الدراسات التقنية والاقتصادية بباتنة

4.1. المقاربة المنهجية والتقنية المستخدمة في البحث:

حتى نحقق الأهداف المرجوة من هذا البحث، اعتمدنا على:

أولا: المناهج:

منهج المسح الاجتماعي:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على منهج المسح الاجتماعي[*] **(Social Survey)**، الذي يعتبر من أشهر مناهج البحث وأكثرها استخداما في الدراسات الوصفية، خاصة وأنه يوفر الكثير من البيانات والمعلومات عن موضوع الدراسة، فيعرف بأنه عبارة عن دراسة عامة لظاهرة موجودة في جماعة معينة وفي مكان معين وفي الوقت الحاضر دون الخوض في تأثير الماضي والتعمق في هذا الماضي كما أنها تدرس الظواهر كما هي دون تدخل الباحث فيها والتأثير على مجرياتها [1].

تكمن الميزة الأساسية لهذا المنهج كونه يمثل أسلوبا ناجحا في دراسة الظواهر والأحداث الاجتماعية، التي يمكن جمع معلومات وبيانات نوعية وكمية عنها وأيضا كونه وسيلة لقياس أو إحصاء، الواقع لوضع الخطط وتطويرها، أي أن منهج المسح الاجتماعي يتناسب مع الدراسة الكمية للظاهرة الاجتماعية[2].

وفي هذه الدراسة تم استخدام منهج المسح بالعينة لمكتب الدراسات التقنية والاقتصادية بولاية باتنة، وذلك بهدف التعرف على مدى تطبيق إدارة المعرفة من قبل هذه المديرية، ولهذا يعد المسح أحد مناهج

البحث المهمة وليس قاصرا على مجرد الوصول عليها، ولكن المسح يمكن أن يؤدي إلى حل للمشكلات العلمية[3].

ثانيا: أدوات جمع البيانات:

أ/ تقنية الإستبانة:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على أداة الاستبيان باعتباره أهم وأدق طرق البحث وجمع البيانات في العلوم الاجتماعية، ويشير الاستبيان إلى: "...تلك الوسيلة التي تستخدم للحصول على أجوبة أسئلة معينة في شكل استمارة يملأها المجيب بنفسه..."[4].

ويعرف أيضا بأنه: "...مجموعة من الأسئلة التي يطرحها الباحث على المبحوثين وفق توقعاته للموضوع والإجابة تكون حسب توقعات الباحث التي صاغها في استفسارات محددة، وهذا ليس بالضرورة أن يكون صوابا، لأن الصواب ينبع من المصادر التي تلم بالموضوع وتعايشه لا من توقعات الباحث الذي لم يعرف حقيقة الموضوع..."[5].

ب/تقنية spss:

لمعالجة البيانات تم الاعتماد كما سبق الذكر على برنامج **SPSS** وهو " برنامج يسهل لنا صنع القرار حيال موضوع الدراسة، من خلال إدارته للبيانات والتحليل الإحصائي السريع للنتائج"[6] [**].

ثالثا: المقاربات:

مقاربة إدارة المعرفة:

تهتم هذه المقاربة بالتوظيف العلمي للمعرفة بشقيها الداخلية والخارجية وفقا لما تفرضه متطلبات العصر الحالي، في الإدارات دون استثناء، لما يمكن أن تقدمه المعرفة من إحاطة بظروف البيئة الخارجية والداخلية لتحقيق عنصر المنافسة من أجل البقاء بما حتم بروز مدخل قائم بذاته يعرف بمدخل إدارة المعرفة.

6.1. مجتمع وعينة البحث:

تم تحديد عينة الدراسة بـــ 50 عينة تم توزيع الإستبانة عليها من أصل مجتمع دراسة محدد بــــــ 211 عامل حسب المعلومات المقدمة من طرف مدير الموارد البشرية للمكتب، وذلك بطريقة عشوائية بأسلوب المعاينة النسبية في مكتب الدراسات التقنية والاقتصادية، بولاية باتنة، وهذا ما يعطي صبغة الموضوعية لأداة الدراسة.

وقد اتخذنا باقتراح عدد من المنظرين الذين يرون أن عدد أفراد عينة الدراسة من الواجب أن يتحدد كما هو موضح في الشكل التالي:

جدول رقم(01): ضبط عدد أفراد عينة الدراسة الميدانية

أسلوب البحث	عدد أفراد العينة
الدراسات الإرتباطية	20 فردا على الأقل.
الدراسات الوصفية	20% من مجتمع صغير نسبيا (بضعة مئات) 10 % من مجتمع كبير (بضعة آلاف) 05%من مجتمع كبير جدا (عشرة آلاف)

المصدر: أحمد سليمان عودة، فتحي حسن ملكاوي، أساليب البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية، ط2، مكتبة الكتاني: الأردن، 1999، ص168-169.

وفقا للجدول أعلاه يمكننا تحديد عينة بنسبة 20 % من مجتمع الدراسة، وهو ما يتجاوز بقليل النسبة المحددة نظريا بـــــ 20%، وذلك بغية توسيع عينة الدراسة للتعرف على توجهات المبحوثين أكثر فأكثر حول موضوع الدراسة، بالإضافة إلى احتمال عدم التمكن من إعادة استرجاع ذات العدد من الاستبيانات الموزعة، بسبب اللامبالاة لدى بعض المبحوثين في أهمية الإجابة وإعادتها لنا، أو بسبب تلف الإستبانة بسبب عدم الجدية في الإجابة من خلال ترك بعض الأسئلة دون إجابات، أو وضع علامة لسؤال واحد أكثر من مرة...الخ، وبالتالي تصبح غير صالحة للتحليل، وهو ما اضطرنا لتوسيع العينة ولو بنسبة قليلة، وعموما فقد تم استرجاع 40 استبانة منها.

وعموما بعد عملية القيام بتوزيع الإستبانة على عينة البحث وجمعها، توجهنا للقيام بعملية تحليل إجابات المبحوثين اعتمادا على برنامج spss، كما تم التطرق إليه أعلاه، وذلك لوضع نتائج متوصل إليها قطعا بعد تحليل الإجابات، فيما يخص مستوى تطبيق إدارة المعرفة في مكتب الدراسات المذكور. وهو ما تبينه القراءة التحليلية للنتائج المتوصل إليها أدناه.

7.1. محاور استمارة الاستبيان

المحور الأول: تضمن متغيرات لمتطلبات تطبيق إدارة المعرفة والتي تم تحديدها في:

أ- **متغير الاحتياجات المعرفية:** البيانات والمعلومات، المعرفة الضمنية والصريحة، البنية التكنولوجية، رأس المال البشري.

ب- **متغير الوعي المعرفي:** التخطيط والتنفيذ، أمن المعلومات، الاشتراك بقواعد البيانات الخارجية

المحور الثاني: تضمن عمليات إدارة المعرفة، والمتمثلة حصرا في: تشخيص المعرفة، توليد المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة وتطبيق المعرفة.

المبحث الثاني: الجانب النظري

1- **في مفهوم إدارة المعرفة:** قبل الخوض في تحديد تعريف إدارة المعرفة، لابد من الإشارة لمفهوم المعرفة.

2-1 مفهوم المعرفة: إن العصر الذي نعيشه هو عصر المعرفة بامتياز والذي يعرف ثورة تسمى "الثورة المعرفية"[7]، وذلك نظرا لأهمية استخدام المعرفة في تفسير الظواهر المختلفة بشكل علمي منظم.

أ/ تعريف المعرفة:

يمكن القول بأنه لا يوجد، اتفاق واضح بين العلماء حول تحديد مفهوم للمعرفة، فالتعاريف متعددة منها:

يعرف Nanoka المعرفة بأنها"...الإيمان المحقق الذي يزيد على القدرة والتركيز الفعال..."[(8)].

إن المعرفة من خلال هذا التعريف تكون، بالتركيز على العمل أو الأداء الفعال وليس على اكتشاف الحقيقة.

يعرف الصباغ المعرفة على أنها"... مصطلح يستخدم لوصف فهم أي منا للحقيقة..."[(9)]، يمكن للمعرفة أن تسجل في أدمغة الأفراد أو يتم خزنها في وثائق المجتمع، وعموما فإن المعرفة هي حصيلة الامتزاج الخفي بين المعلومات والخبرة والمدركات الحسية، والقدرة على الحكم والمعلومات وسيط لاكتساب المعرفة ضمن وسائل عديدة كالحدس والتخمين والممارسة الفعلية .

ب/أقسام المعرفة:

المعرفة سواء في مؤسسات القطاع العام أو منظمات الأعمال، نوعان أساسيان هما:

- **المعرفة الصريحة:**

التي يمكن أن نجدها في أدلة وأنظمة إجراءات العمل، التي تحتوى على خبرة الشركة القابلة لتحديد والتدريب والنقل.

- **المعرفة الضمنية:** هي المعرفة المتجذرة في ثقافة الشركة وتفاعلات الأفراد وفرق العمل، بحيث لا يمكن وضعها بسهولة في أدلة وأنظمة العمل، كما أنه لا يمكن تحديدها بدقة وتعليمها أو تدريبها.

وهناك خصائص تميز المعرفة الضمنية عن المعرفة الصريحة، باعتبار أن المعرفة الضمنية، تميل لأن تكون مادية ذاتية تعتمد على الخبرة والممارسة، بينما تميل المعرفة الصريحة لأن تكون معرفة ظاهرة ومجردة وموضوعية تعتمد على العقل والتعلم، يمكن كتابتها وترميزها على خلاف المعرفة الضمنية[(10)]، وعموما فإن المعرفة الصريحة هي المعرفة المتمثلة في خبرة الشركة المكتوبة، في حين أن المعرفة الضمنية، هي الخبرة الحية والمجموعة الذهنية المتقاسمة[(11)].

- **المعرفة التنظيمية:** وهي كل أشكال المعرفة التي تتعامل بها المنظمة، والتي تنتج من تفاعل أفرادها، ومن تعاملهم مع البيئة المحيطة بالمنظمة، حيث تتشكل هذه المعرفة من حصيلة

التجارب، والخبرات، والتوجهات، والمعلومات، والدراسات، والقرارات، والسياسات والاستراتيجيات التي تكون القاعدة الفكرية التي توجه وتنظم كافة النشاطات بالمنظمة [12].

2-2- مفهوم إدارة المعرفة:

أ/تعريف إدارة المعرفة

على غرار المعرفة، فإن إدارة المعرفة كمفهوم لم يعرف معنى واحد بل تضمن مجموعة من التعاريف منها:

- يرى الملكاوى بأن إدارة المعرفة هي :"...عبارة عن العمليات والنشاطات التي تساعد الإدارة على توليد المعرفة، والحصول عليها ما يتبع ذلك من اختيارها، وتنظيمه واستخدامها، ونشرها وتحويل المعلومات والخبرات التي تمتلكها المنظمة، وتوظيفها في أنشطتها الإدارية المختلفة، كاتخاذ القرارات وإجراءات العمل و التخطيط الإستراتيجي..."[13]
- يمكن تعريف إدارة المعرفة أنها: "... نظام يركز على رأس المال الفكري[***] كأصل من الأصول التي يمكن إدارتها، وبدلا من النظر لإدارة المعرفة على أنها الناتج النهائي للمعارف التي يحملها موظفي المنظمة، من الجيد أن نعتبرها طريقة لتوجيه الأعمال عبر تحصيل المعارف من مصادر الموظفين المتعددة مثل المواقع وقواعد البيانات وشركاء العمل..."[14]، يركز هذا التعريف على اعتبار الأصول الفكرية أهم مورد تقتضي إدارة المعرفة ترشيده لتحقيق أهداف المنظمة.
- بينما يرى آخرون بأنها "...المعالجة المنهاجية للمعلومات الخاصة بالمنظمة، لكي تحرز النجاح، وبالتالي فهي تشمل طريق جمع المعلومات والوصول إليها والمشاركة فيها..."

وباختصار يمكن القول بأن إدارة المعرفة تتمثل في مجموعة المعارف، والخبرات و التكنولوجيا، والعلاقة مع المستفيدين كمن خدمات المنظمة، والقدرات المهنية التي تمتلكها المنظمة والتي تمكنها من امتلاك أصول معرفية، يمكن أن تسخرها لتسيير أعمالها لاحقا بشكل مميز وبأقل التكاليف[15]

ب/ عمليات إدارة المعرفة:

اختلف الباحثون في تحديد عدد العمليات التي تتضمنها إدارة المعرفة، إلا أنه يمكن النظر إلى عمليات إدارة المعرفة كدورة متتابعة تتكون من خمس عمليات هي [16]:

1- **عملية تشخيص المعرفة:** تعتبر من أهم العمليات ، تبدأ بتعريف المعرفة، والبحث عن مكان وجودها، هل هي في رؤوس الأموال أم في النظم أم في الإجراءات، إضافة إلى تحقيق المقارنة بين موجودات المعرفة الحالية، وموجودات المعرفة المطلوبة للمنظمة

2- **اكتساب المعرفة:** يقصد بها تلك العملية التي تسعى المنظمة من خلالها إلى الحصول على المعرفة، وتتعدد مصادر الحصول عليها ما بين المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة.

3- **تخزين واسترجاع المعرفة:** قد تبذل المنظمة جهدا كبيرا في اكتساب المعرفة إلا أنها قد تكون عرضة لأن تفقدها سواء بالنسيان أو بصعوبة الوصول إليها،

4- **نقل المعرفة:** المعرفة في حاجة إلى ترتيبات تنظيمية وثقافة تنظيمية مساندة لنقلها وتقاسمها في أرجاء المنظمة

5- **عملية تخطيط المعرفة** : تتعلق برسم الخطط المختلفة ذات الارتباط بإدارة المعرفة، ودعم أهداف إدارة المعرفة والأنشطة الفردية والمنظمة، والسعي إلى توفير القدرات والإمكانية اللازمة لسير الأعمال بكفاءة وفعالية، وتوفير الطواقم الخبيرة المتخصصة، وتحديد التسهيلات التكنولوجية اللازمة. [17]

ج/متطلبات تطبيق إدارة المعرفة: تعتبر متطلبات إدارة المعرفة من الأسس والقواعد طويلة الأمد التي من خلالها تنشأ وتكمن إدارة المعرفة، بحيث تتضمن هذه البنى التحتية لإدارة المعرفة على عدة متطلبات نذكر منها:

1- **الثقافة التنظيمية:** وهي مجموعة من القيم والمعتقدات والأحاسيس الموجودة داخل المنظمة والسائدة بين العاملين، ويتطلب تطبيق إدارة المعرفة في أية منظمة أن تكون القيم الثقافية السائدة ملائمة ومتوافقة مع مبدأ التعلم وإدارة المعرفة، وأن تكون الثقافة التنظيمية مشجعة لروح الفريق في العمل وتؤدي هذه الثقافة إلى مجموعة من العناصر وهي:

- تحقيق التكامل الداخلي بين أفراد المنظمة من خلال تعريفهم بكيفية الاتصال فيما بينهم والعمل معا بفعالية.
- تحقيق التكيف بين أفراد المنظمة وعناصر البيئة الخارجية من ذوي العلاقة بالمنظمة.
- القيام بدور المرشد للأفراد والأنشطة في المنظمة لتوجيه الأفكار والجهود نحو تحقيق أهداف المنظمة ورسالتها.

كما تتفاوت الثقافة التنظيمية من بيئة لأخرى، وتتفاوت من فئة اجتماعية لأخرى داخل البيئة الواحدة كاختلاف ثقافة المديرين عن ثقافة العمال في منظمة واحدة[18].

2- **القيادة التنظيمية:** مما لاشك فيه أن القيادة عنصر مهم في تبني وتطبيق إدارة المعرفة، فالقائد قدوة للآخرين في التعلم المستمر، فهناك بعض النظريات الخاصة بالقيادة تكون أكثر ملائمة لإدارة المعرفة من نظريات أخرى، فنظرية سلوك القائد هي الأكثر ملائمة بينما النظريات الظرفية متفقة أكثر مع نمط القيادة المطلوب لإدارة المعرفة، فهذه الأخيرة تعتمد على تفاعل الخصائص الشخصية للقائد وسلوكه، وعوامل الموقف القيادي نفسه ومن أهم هذه النظريات وأشهرها نظرية فيدلر فهي تشير إلى انه لا يوجد أسلوب واحد في القيادة يصلح لكل زمان ومكان، كما أن هناك صفات معينة يجب توافرها في كل قائد[19].

3- **تكنولوجيا المعلومات:** تلعب التكنولوجيا دورا جوهريا ومتعاظما في تطبيق إدارة المعرفة، حيث يرى البعض أن التكنولوجيا تقدم الدعم اللازم لإدارة المعرفة من خلال اتجاهين هما:

تتيح الإمكانية للأفراد لتنظيم وتخزين والوصول إلى المعرفة الصريحة محكمة البناء، وذلك الحال كما في المكتبات الالكترونية وقواعد البيانات.

تساعد في توصيل الأفراد لتمكينهم من مشاركة المعرفة الضمنية والتي تستقر في عقول الأفراد إلا أنها لم توثق وتدون بعد بشكل محكم البناء[20].

4- **رأس المال البشري:** حيث يعد الجانب البشري الجزء الأساسي في إدارة المعرفة ومن أهم المقومات التي يتوقف عليها نجاح إدارة المعرفة في تحقيق أهدافها، لكونه يتضمن الأساس الذي تنتقل عبره المعرفة، لذا تعتبر عقول العاملين أعظم قواعد البيانات والمعلومات مما يستوجب على أي منظمة أن تسمح لكل فرد فيها أن يتحدث مباشرة ويستفيد من أكثر الأفراد وأحدثهم خبرة فيها، ويساهم ذلك في أن يشعر الأفراد الذين يقدمون مثل تلك المعلومات للأهمية والاحترام، كما من الضروري أن توفر المؤسسة لذوي المعرفة والكفاءة المتميزة الحوافز المناسبة التي تحفزهم على إشراك غيرهم بما لديهم من معارف وخبرات[21].

المبحث الثالث: تحليل نتائج الدراسة:

قبل تحليل النتائج نشير إلى أنه تم الاعتماد في تحليل نتائج الاستبيان على مجال المتوسط المرجح لمقياس ليكرت[****]، حيث يصبح مجال الدراسة كما يلي:

جدول (02): مجال المتوسط المرجح للدراسة

المتوسط المرجح	المستوى
من 1 إلى 2.5	ضعيف
من 2.5 إلى 3.5	متوسط
من 3.5 إلى 5	جيد

<u>المصدر:</u> عز حسن عبد الفتاح، <u>مقدمة في الإحصاء الوصفي الاستدلالي باستخدام spss</u>.(د ب ن): خوارزم العلمية للنشر والتوزيع، 2008)، ص. 538.

من خلال الجدول الموضح أعلاه يمكن القول بأن عملية الحكم على النتائج الإحصائية المحصل عليها من خلال برنامج الحزم الإحصائية تكون كما يلي:

إذا كانت النتائج المحصل عليها تنحصر بين المجالين من **1** إلى **2.5** فإن الحكم يكون بضعيف، و إن كانت منحصرة بين المجالين من **2.5** إلى **3.5** فإن الحكم يكون بمتوسط، أما بين المجالين من **3.5** إلى **5** فإن الحكم يكون بالجيد.

جدول رقم :03 التكرارات والنسب المئوية للبيانات الشخصية

المتغيرات		التكرارات	النسب المئوية
الجنس	ذكر	19	%47,5
	أنثى	21	%52,5
العمر	من 20 إلى 30 سنة	26	%65
	من 30 إلى 40 سنة	21	%30
	40 سنة فما فوق	20	%5
الدرجة العلمية	بكالوريا	08	%20
	ليسانس	11	%27,5
	ماستر/ ماجيستير	19	%47,5
	دكتوراه	02	%5
الخبرة في المهنة	اقل من 05 سنوات	19	%47,5
	من 05 إلى 10 سنوات	15	%37,5
	أكثر من 10 سنوات	06	%15

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على نتائج برنامج spss

يمثل الجدول أعلاه التكرارات والنسب المئوية التي تعبر عن معلومات البيانات الشخصية التي تتضمنها استبيانات الدراسة المحصلة عن العينة المختارة لهذا البحث، وقد تم توزيع الأفراد من خلال البيانات الشخصية كما يلي:

1- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس: يلاحظ من الجدول أن أعلى نسبة في فئة الجنس، وهي(52,5%) سجلت لدى الإناث، بينما بلغت نسبة الذكور (47,5%) .

2- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر: يلاحظ من الجدول أن النسبة العالية للفئة العمرية من 20 إلى 30 سنة، حيث بلغت تلك النسبة (65%)، ثم تليها الفئة العمرية من 30 إلى 40 سنة بنسبة (30%)، وأخيرا نسبة (05%)ل للفئة العمرية 40 سنة فما فوق.

3- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الدرجة العلمية: يلاحظ من الجدول أن هناك تقارب بين الفئات، حيث تشير النسبة الأكبر إلى درجة ماستر/ماجيستير بنسبة (5 ,47%)، ثم تلي درجة ليسانس بنسبة (27,5%)ثم درجة البكالوريا بنسبة (20%)وأخيرا نسبة)5%) لدرجة دكتوراه.

4- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة في المهنة: يلاحظ من الجدول أن النسبة العالية للفئة اقل من 5 سنوات بنسبة (47,5%)، ثم تليها الفئة من 5 إلى 10 سنوات بنسبة (37,5%) وأخيرا الفئة أكثر من 10 سنوات بنسبة (15%).

جدول رقم (04): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير متطلبات إدارة المعرفة:

المتغير	المقياس	نعم	لا أدري	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
س1	التكرار	16	5	19	2,08	0,64	ضعيف
	النسبة	%40,5	%12,5	%47,5			
س2	التكرار	11	11	18	2,18	0,84	ضعيف
	النسبة	%27,5	%27,5	%45			
س3	التكرار	6	9	25	2,48	0,75	ضعيف
	النسبة	%15	%22,5	%62,5			
س4	التكرار	26	4	10	1,60	0,87	ضعيف
	النسبة	%65	%10	%25			
س5	التكرار	27	6	7	1.50	0.78	ضعيف
	النسبة	%67,5	%15	%17.5			
س6	التكرار	18	5	17	1.97	0.94	ضعيف
	النسبة	%45	%12.5	%42.5			
س7	التكرار	25	2	13	1.70	0.93	ضعيف
	النسبة	%62.5	%5	%32.5			
س8	التكرار	9	4	27	2.45	0.84	ضعيف
	النسبة	%22.5	%10	%67.5			
س9	التكرار	13	5	22	2.23	0.92	ضعيف
	النسبة	%32.5	%12.5	%55			
س10	التكرار	12	12	16	2.10	0.84	ضعيف
	النسبة	%30	%30	%40			
س11	التكرار	12	18	10	1.95	0.74	ضعيف
	النسبة	%30	%45	%25			
س12	التكرار	8	5	27	2.48	0.81	ضعيف
	النسبة	%20	%12.5	%67.5			
س13	التكرار	32	2	6	1.35	0.73	ضعيف
	النسبة	%80	%5	%15			
س14	التكرار	22	4	11	1.65	0.89	ضعيف
	النسبة	%62.5	%10	%27.5			

س15	التكرار	6	25	9	2.08	0.61	**ضعيف**
	النسبة	%15	%62.5	%22.5			
س16	التكرار	20	16	4	1.60	0.67	**ضعيف**
	النسبة	%50	%40	%10			

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على نتائج برنامج spss

بهدف اختبار متغير متطلبات إدارة المعرفة تم وضع عدد من العبارات في الاستبيان وهي من (1-16)، حيث أكدت نتائج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للعينة المبحوثة أن تقييم المستجوبين لهذه العملية ضعيف حيث لم تتجاوز كل العبارات المتوسط (2,48)، وهذا يدل على أن أفراد العينة لا يتجاوبون مع متغير متطلبات إدارة المعرفة، ويمكن التفصيل في ذلك من خلال قراءة تحليلية لمتغيري المحور:

- **متغير الاحتياجات المعرفية:** يتضح من خلال عملية المعالجة الإحصائية لهذا المحور والمعبر عنه من خلال النتائج التي يتضمنها الجدول أعلاه، والمحدد بالأسئلة من 01 إلى 10، أن استجابة الأفراد المبحوثين لمتطلب الاحتياجات المعرفية تميل نحو عدم الموافقة على مجمل عبارات هذا المحور، وهذا ما تعبر عنه النتائج الإحصائية التي تميزت في مجملها بالضعيفة، وهو ما يسمح لنا بالقول وفقا لهذه النتائج أن متغير الاحتياجات المعرفية كأحد أهم المتطلبات الأساسية بل وأهمها، كون توفر الاحتياجات المعرفية المناسبة لدعم مفهوم إدارة المعرفة من شأنه تشكيل قاعدة أساسية لبلوغ المتطلبات الضرورية الأخرى، يكاد يغيب في مكتب الدراسات التقنية والاقتصادية، وهو ما تعبر عنه المتوسطات الحسابية لمختلف عبارات هذا المحور والتي تتسم بالضعف، فنجد مثلا العبارة رقم **03** احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ 2.48، وانحراف معياري مقدر بـــ 0.75 أي أن استجابة أفراد عينة الدراسة تميل بنسبة كبيرة نوعا ما -مقارنة بدرجة الاستجابة حول الأسئلة الأخرى من ذات المحور- لعدم الموافقة على هذا السؤال بالقول **بلا** بنسبة 62.5 %، وهو ما يبين عدم اهتمام إدارة المكتب باستخدام أساليب تسهم في تحويل المعلومات إلى معرفة وتوزعها على الموظفين.
- **متغير الوعي المعرفي:** يتضح من خلال عملية المعالجة الإحصائية لهذا المحور والمعبر عنه من خلال النتائج التي يتضمنها الجدول أعلاه، والمحدد بالأسئلة من 11 إلى 16، أن استجابة الأفراد المبحوثين لمتطلب الوعي المعرفي تتراوح بين القبول والرفض على مجمل عبارات هذا المحور، وهذا ما تعبر عنه النتائج الإحصائية، وهذا ما يسمح لنا بالقول وفقا لهذه النتائج أن متغير الوعي المعرفي يتوفر بنسبة مقبولة في مكتب الدراسات التقنية والاقتصادية، وهو ما تعبر عنه المتوسطات الحسابية لمختلف عبارات هذا المحور، فنجد مثلا العبارة **12** بلغ المتوسط الحسابي 2.48، وهي أعلى نسبة والانحراف المعياري مقدر بـــ 0.81، وهذا ما يؤكد ضمن

هذا السؤال غياب استخدام أسلوب البحث العلمي لتوليد المعرفة المتعلقة بأهدافها وخطوطها طويلة المدى.

جدول رقم (05): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير عمليات إدارة المعرفة:

المتغير	المقياس	نعم	لا أدري	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
س17	التكرار	27	9	4	1,43	0,67	**ضعيف**
	النسبة	%67,5	%22,5	%10			
س18	التكرار	20	10	10	1,75	0,84	**ضعيف**
	النسبة	%50	%25	%25			
س19	التكرار	10	19	11	2,03	0,73	**ضعيف**
	النسبة	%25	%47,5	%27,5			
س20	التكرار	11	16	13	2,05	0,78	**ضعيف**
	النسبة	%27.5	%40	%32.5			
س21	التكرار	24	9	7	1.58	0.78	**ضعيف**
	النسبة	%60	%22.5	%17.5			
س22	التكرار	35	5	00	1.13	0.33	**ضعيف**
	النسبة	%87.5	%12.5	%00			
س23	التكرار	20	9	11	1.78	0.86	**ضعيف**
	النسبة	%50	%22.5	%27.5			
س24	التكرار	10	8	22	2.30	0.85	**ضعيف**
	النسبة	%25	%20	%55			
س25	التكرار	13	9	18	2.13	0.88	**ضعيف**
	النسبة	%32.5	%22.5	%45			
س26	التكرار	15	7	18	2.08	0.91	**ضعيف**
	النسبة	%37.5	%17.5	%45			
س27	التكرار	10	9	21	2.28	0.84	**ضعيف**
	النسبة	%25	%22.5	%25.5			

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على نتائج برنامج spss

بهدف اختبار متغير **عمليات إدارة المعرفة** تم وضع عدد من العبارات في الاستبيان وهي من (17-27)، حيث أكدت نتائج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للعينة المبحوثة أن تقييم المستجوبين لهذه العملية ضعيف حيث لم تتجاوز كل العبارات المتوسط (2,28)، وهذا يدل على أن أفراد العينة لا يتجاوبون مع متغير عمليات إدارة المعرفة.

ومن خلال تحليل نتائج عبارات هذا المحور المتحصل عليها إحصائيا، نلاحظ كما هو مبين أعلاه أن كل من العبارتين24 و27 تحصلتا على أعلى متوسط حسابي مقارنة بالعبارات الأخرى لذات المحور، والمقدر بـــ 2.30 و2.28 وهو ما يبين نوع من الموافقة، وبنسبة محتشمة حول ميول مكتب الدراسات المعنى بالاهتمام بإصدار نشريات من شأنها نشر المعرفة وسط الموظفين وكذا محاولة تشجيع نشر ثقافة التطبيق الفعال للمعرفة.

بينما تحصلت العبارات 19-20-25-26 على متوسط حسابي أقل يتراوح بين 2.03 و 2.13 وهو ما يؤكد أن عملية توليد المعرفة لاسيما الخارجية تكاد تغيب في مكتب الدراسات لغياب وجود فرق متخصصة بعملية توليد المعرفة على المستويين الداخلي والخارجي بطريقة منتظمة ومستمرة (س19-س20)، وكذا شبه غياب ملحوظ لعملية توزيع المعرفة على الموظفين بطريقة تفعل أداء مهامهم على أكمل وجه، بما يؤكد صوبة التطبيق المعرفي الجيد(س25-س26).

لتحتل بقية العبارات مراتب متأخرة من حيث القبول بها، بمتوسطات حسابية أقل وصلت في أقلها لـــــ 1.13 وهو ما تعبر عنه نتائج الجدول أعلاه لمحور عمليات إدارة المعرفة.

الخاتمة:

من خلال ما سبق يمكن الوصول لمجموعة من النتائج والتوصيات:

- تعتبر إدارة المعرفة من المفاهيم الحديثة التي تؤدي لتحقيق العديد من المزايا والفوائد، كتوفير المعرفة اللازمة بأقل وقت وأقل جهد، وهو ما يمكن أن يعود بالنفع والإيجاب على أهداف الإدارة الجزائرية حتى تتمكن من منافسة نظيراتها على الصعيدين العربي والعالمي.
- وجود اختلاف واضح بين إدراك أهمية إدارة المعرفة وعملية تطبيقها في الإدارة محل الدراسة، وهذا راجع لإدراك منخفض لعملية تطبيق المعرفة، فالعينة المبحوثة تدرك أهمية وجود بيئة تنظيمية مناسبة لممارسة إدارة المعرفة، بحيث يعتبرون أن مشاركة المعارف تتطلب مناخا تنظيميا مناسبا، ضرورة وجود ثقافة مناسبة لتطبيق إدارة المعرفة، غير أن هذا الإدراك لم يرافقه تطبيق فعلي لإدارة المعرفة في الإدارة محل الدراسة والإدارة الجزائرية عموما.
- أكدت نتائج الدراسة الميدانية غياب إعطاء الأولوية للاشتراك بقواعد البيانات المختلفة التي تعتبر موردا هاما للمعرفة في الإدارة محل الدراسة، مما يؤكد عدم إمكانية إتاحة المعارف لكافة متعاملي الإدارة مما أدى إلى وجود خلل في التواصل بين المتعاملين مما يؤثر سلبا على أداء الإدارة الجزائرية ككل.

إذن من خلال النتائج المتوصل إليها، نجد بأن مستوى تطبيق إدارة المعرفة في مكتب الدراسات التقنية والاقتصادية بباتنة، ضعيف لاسيما لدى أفراد العينة المبحوثين خصوصا، وهو ما ينطبق لحد كبير على مجتمع الدراسة ككل، بما يؤكد عدم توفر حد أدنى للحديث عن وجود متطلبات وعمليات

تجسد إمكانية الحديث عن وجود إدارة معرفة كمدخل ضروري تفرضه رهانات العصر الحالي الموسوم بعصر العولمة بامتياز، من ضرورة لانفتاح على البيئة الخارجية والداخلية على حد سواء، وذلك بالنسبة لمكتب الدراسات محل الدراسة أو بالنسبة للمنظمات الجزائرية على وجه العموم، ولبلوغ إدارة معرفة فعلية للإدارة الجزائرية وجب اعتماد التأكيد المستمر على أهمية التأسيس لهذا المفهوم، انطلاقا من الاعتبارات التالية:

- ✓ إن منهج إدارة المعرفة له أهمية خاصة في جميع المنظمات بدون استثناء، كونه من المداخل التطويرية الحديثة التي تحقق الفعالية المطلوبة في جميع مستويات النشاط بالمنظمة.
- ✓ تعد المعرفة نتاج الفكر الإنساني ومن ثم تصبح قضية إدارتها وتسيرها في الممارسات الإدارية المعاصرة تركز أساسا على المخزون من رأس المال الفكري باعتباره أهم أصول المنظمة، والذي يعتمد على الأفراد الذين تم استخدامهم وتدريبهم والاستثمار في تنمية قدراتهم ومهاراتهم.
- ✓ إن تحديد مفهوم المعرفة كمورد إستراتيجي يؤكد إمكانية تسييرها وإدارتها، واستعمالها، وتخزينها بسهولة، وبالتالي على المنظمة تثمين ما تمتلكه منها بغية تنمية الإبداع والابتكار مما يمكنها من واجهة المتغيرات البيئية مبكرا والاستعداد للتكيف معها بنجاح.
- ✓ تشكل إدارة المعرفة أسلوبا إداريا متكاملا أمام مختلف المنظمات (صناعية كانت أم خدمية) فهي محصلة الأهداف الإستراتيجية من خلال المشاركة الفعالة لجميع فعاليات المنظمة، وصولا في النهاية لتحقيق رضا الزبون وكسب تطلعاته.
- ✓ تشكل إدارة المعرفة عاملا أساسا في تطوير وديمومة المنظمات دون استثناء ذلك لما تشكله من أهمية في امتلاك وتحسين الميزة التنافسية، وتحقيق للربحية على المدى الطويل، وللحصة السوقية المعتبرة مقارنة مع المنافسين، مما يمكن المنظمة من البقاء والاستمرارية والتطور.

<u>التوصيات:</u>

- ضرورة اعتماد المنظمات خاصة الجزائرية منها، تقنية إدارة المعرفة كونها أسلوب إداري متطور أثبت كفاءته وفاعليته بدلا من الأساليب التقليدية للإدارة من أجل الوصول إلى للرفع من الأداء وتحسينه في جميع مستويات النشاط بالمنظمة.
- النظر لإدارة المعرفة كهدف استراتيجي يعتمد البحث العلمي وطرق التفكير المنظومي كأساس في التفكير، والتخطيط واتخاذ القرارات مع حرص المنظمة على تنمية التراكم المعرفي، والاتصال الإيجابي بمصادر المعرفة بالإضافة للاستخدام الواعي والذكي للمتاح منها.

- على المنظمات الجزائرية تثمين معارفها المتمثلة في المعلومات والخبرات الكامنة لدى كفاءاتها ومواردها البشرية باعتبارها من بين أهم مصادر ومرتكزات الميزة التنافسية.
- على المنظمات الجزائرية اعتماد المستوى المعرفي كأساس لتقسيم الوظائف، وتحديد الصلاحيات وتقديم المزايا والحوافز كأدوات لترسيخ أسلوب إدارة المعرفة للاستفادة من مزاياه وفوائده.
- على المنظمات الجزائرية الانفتاح على التجارب الدولية في مجال إدارة المعرفة للاستفادة من تطبيقاتها.

الاحالات والتهميش

[*]بالرغم من أن هذا المنهج يعتبر من الطرق الحديثة، إلا أن جذورها التاريخية ترجع لعهود قديمة، فقد بدأت مع الفراغية في تعداد السكان... أما بدايته في العصر الحديث فتبلورت في منتصف القرن الثامن عشر، فيما قام به "جون هوارد" (1726-1795م) من مسح النظام السجون في انجلترا، واستخدم كطريقة للبحث بصورة منتظمة في عام 1886م بدراسة "بوث" المسيحية (1889-1902م) عن عمل وحياة سكان لندن ولذلك يعتبره البعض أب المسوحات الاجتماعية كطريقة علمية.

[1] ذوقان لعبيدات وآخرون، **البحث العلمي: مفهوم وأدواته وأساليبه** (عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع، 2012)، ص-ص. 207-208.

[2] كامل فرج، **بحوث الإعلام والرأي العام: تصميمها وإجراؤها وتحليلها** (القاهرة: دار النشر للجامعات، 2001)، ص.161.

[3] أحمد بدر، **أصول البحث العلمي ومناهجه** (القاهرة: المكتبة الأكاديمية، 1996)، ص.279.

[4] مروان عبد المجيد إبراهيم، **أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية** ط1 (عمان: مؤسسة الوراق، 2000)، ص.165.

[5] المرجع السابق، ص 165.

[6] وليد عبد الرحمن الفرا، "**تحليل بيانات الاستبيان باستخدام البرنامج الإحصائي** spss (ورقة قدمت إلى الندوة العالمية للشباب الإسلامي، الرياض، السعودية، 1430ه)، ص. 07.

[**] للمزيد من التفصيل حول هذا الموضوع أنظر :

هشام بركات بشر حسين، **تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية**. (القاهرة: دار النشر الالكتروني، 2007).

[7] Stettner, Meroy **Skills for New Managers S A** , (Mc grow; 2000), p 3.

[8] نعيمة، رزوقي حسن جبر، " رؤية مستقبلية لدور اختصاصيي المعلومات في إدارة المعرفة" ، (ورقة بحثية مقدمة للمؤتمر الثالث عشر للإتحاد العربي للمكتبات و المعلومات حول، إدارة المعلومات في البيئة الرقمية: المعارف والكفاءات والجودة، بيروت، 29 أكتوبر- 1نوفمبر2002)، ص.275 .

[9] ياسر، بن عبد الله بن تركي العتيبي، " إدارة المعرفة وإمكانية تطبيقها في الجامعات السعودية"، (أطروحة دكتوراه في الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية، 1428ه)، ص 39.

[10] Hislop. D, **Knowledge Management in Organization**, (University Press: New York, 2009), p.23.

(11) نجم، عبود نجم، "التحول إلى المؤسسات العامة القائمة على إدارة المعرفة: المطالب الأساسية وتوقعات الأداء"، (ورقة بحث مقدمة للمؤتمر الدولي للتنمية الإدارية: نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، معهد الإدارة العامة، السعودية، 1-4 نوفمبر 2009، ص3.).

(12) أحمد، بن عيشاوي، "إدارة المعرفة وتحسين الميزة التنافسية للمنظمات"(ورقة بحثية مقدمة للملتقى الدولي حول: اقتصاد المعرفة، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير بجامعة بسكرة،نوفمبر،2015)، ص9.

(13) سالم، بن سعيد القحطانى، "إدارة المعرفة وتطبيقاتها في القطاع العام السعودي"، (ورقة بحث مقدمة للمؤتمر الدولي للتنمية الإدارية: نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، معهد الإدارة العامة، السعودية، 1-4 نوفمبر2009)، ص4.

(***) يعد رأس المال الفكري احد الموضوعات الرئيسة للموارد البشرية الذي يركز على فئة معينة من الأشخاص العاملين الذين يمتلكون معارف ومهارات خاصة، وبالتالي يعتبر مدخل إدارة المعرفة مدخلا مناسب تماما للاستثمار في هذا المورد، وللمزيد حول هذا الموضوع أنظر على سبيل المثال دراسة: ندى عبد القادر،" إدارة المعرفة وأثرها في رأس المال الفكري: دراسة تطبيقية في الشركة العامة لصناعة الأسمدة المنطقة الجنوبية"، **دراسات إدارية**، مجلد3، 6(2010)، ص ص.119-149.

(14) Surts CHumjit, "Establishing Knowledge Management in Higher Education Institution in Thailand ", (The European Conference an Arts and Humanities, King Monthuts University of Technology Thomburi Thailand, 2013), p.4.

(15) سالم، بن سعيد القحطانى، المرجع السابق، ص 4.

(16) ناصر، جاسر الآغا وأحمد، غنيم أبو الخير،" واقع تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جامعة القدس المفتوحة وإجراءات تطويرها"، **مجلة جامعة الأقصى** ، 1(2012)، ص37.

(17) ناصر، جاسر الآغا وأحمد، غنيم أبو الخير، المرجع السابق، ص.38.

(18) Surts CHumjit, "Establishing Knowledge Management in Higher Education Institution in Thailand ", (The European Conference an Arts and Humanities, King Monthuts University of Technology Thomburi Thailand, 2013), p.4.

(19) سالم، بن سعيد القحطانى، المرجع السابق، ص 4.

(20) ناصر، جاسر الآغا وأحمد، غنيم أبو الخير، مرجع سبق ذكره، ص37.

(21) المرجع السابق، ص.38.

(22) عبد الله وليد، المدلل. " تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات الحكومية الفلسطينية وأثرها على مستوى الأداء: دراسة تطبيقية على مؤسسة رئاسة مجلس الوزراء"(مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2012)، ص ص.45-46.

(23) على حسين، السمير. " تطبيق إدارة المعرفة في مكتبات الجامعات الخاصة السورية: دراسة ميدانية" (ورقة بحث قدمت في المؤتمر الدولي الأول لجمعية المكتبات الأردنية حول:" المكتبات ومراكز المعلومات في بيئة رقمية متغيرة"، عمان، يومي: 29/31 أكتوبر2013)، ص.13.

(24) عبد الله وليد، المدلل، مرجع سبق ذكره، ص.54.

(25) نضال محمد، الزطمة. " إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء: دراسة تطبيقية على الكليات والمعاهد التقنية المتوسطة العاملة في قطاع غزة"(مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2011)، ص.36.

(****) مقياس ليكرت هو مقياس للباحث ليكرت يؤكد على التمييز بين قوة التوافق للمفردة المتغيرة مع الخيارات أو العبارة وغير ذلك، وذلك لتحديد المستويات من علاقة قوية موجبة إلى علاقة قوية سلبية (عكسية)، ويعتبر أكثر المقاييس سهولة واستخداما

المشروع التعاوني ودوره في بناء نظام التكافل الاجتماعي–التجربة التعاونية الأردنية

The cooperative project and its role in building the social solidarity system - Jordanian cooperative experience

د. هايل عبد المولى طشطوش، جامعة الشرقية، سلطنة عمان.

الملخص

تهدف هذه الدراسة الى بيان أهمية وقيمة ومكانة العمل التعاوني العائلي وأثرة على السلم الأهلي والأمان الاجتماعي، على اعتبار انه جزء لا يتجزأ من شبكة الأمان والضمان الاجتماعي في المجتمع الإسلامي.
ستعمل هذه الدراسة على الكشف عن ماهية المشروع التعاوني العائلي وبيان ضرورته في زمن العولمة الذي أدى إلى تفسخ العلاقات العائلية وانقطاع عرى التواصل الأسري، مما ادى إلى انحسار مظلة التكافل والتضامن الاجتماعي بين العائلات وامتدادها إلى المجتمع ككل.
والتعاون العائلي هو جزء أصيل من ديننا وشريعتنا الإسلامية السمحة التي دعت إلى التواد والتراحم على اعتبار أن ذلك هو أساس بناء المجتمع القوي المتماسك كالجسد الواحد إذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الجسد بالسهر والحمى.
أما فرضية هذه الدراسة فهي ترى أن العمل التعاوني العائلي ذو قيمة كبيرة وهامة وله دور فعال في حماية الأمن الاجتماعي والسلم الأهلي وستعمل هذه الدراسة على اختبار صحة هذه الفرضية والعمل على إثبات صحتها من عدمه.
وستسلك هذه الدراسة لبيان ذلك المنهج الوصفي التحليلي المعتمد على المراجع الأصيلة من الأبحاث والكتب المختصة بموضوع التامين التعاوني العائلي.

الكلمات المفتاحية: تأمين تعاوني، الأمن الاجتماعي، السلم الأهلي، العمل التعاوني العائلي.

Summary

This study aims to show the importance, value and place of family cooperative work and a great influence on civil peace and social security, as it is an integral part of the safety net and social security in the Islamic community.
This study will reveal the nature of the family cooperative project and its necessity in the era of globalization, which led to the breakdown of family relations and the disruption of family ties, which led to the decline of the umbrella of solidarity and social solidarity between families and their extension to society as a whole.
Family cooperation is an integral part of our religion and Islamic law, which called for tolerance and compassion, as this is the basis of building a strong society, cohesive as one body if complained by a member of the rest of the body and fever and fever.
The hypothesis of this study is that family cooperative work is of great value and has an important role in the protection of social security and civil peace. This study will test the validity of this hypothesis and work to prove its validity or not.

This study will lead to the presentation of this analytical descriptive approach based on authentic references from research and books related to the subject of family cooperative insurance.

Keywords: cooperative insurance, social security, civil peace, family cooperative work.

الإطار العام للدراسة:

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة بما يلي:

1. توضيح أهمية وقيمة العمل التعاوني.
2. بيان الآثار الاقتصادية والاجتماعية التي يحققها العمل التعاوني وأثرها على الاقتصاديات الوطنية.
3. دور العمل التعاوني في تحقيق وبناء نظام تكافل فعال.

إشكالية الدراسة :

الأمن الاقتصادي والسلم الاجتماعي مطلب هام وحيوي لقوة الدول والحكومات؛ وذلك لما يوفره من شعوره بالطمأنينة والاستقرار للأفراد ولا يتحقق هذا المطلب إلا من خلال تكاتف وتعاضد الأفراد وتعاونهم على عمل الخير والبر في مجتمعهم ، والتعاون قيمة عظيمة دعا إليها ديننا الحنيف وحض عليها وشجع على تحقيقها ، فالتعاون أمر آلهي ودعوة نبوية للمؤمنين ليكونوا جسدا واحدا كالبنيان المرصوص وذلك بفضل تعاونهم على عمل الخير والتقوى ونبذهم الإثم والعدوان.

لذا فان العدو الأول والرئيس للنمو الاقتصادي والتنمية المستدامة هو التفرق والتشرذم والعمل على زرع الإثم والخوف والعنف؛ وذلك بسبب الآثار السلبية الكبيرة التي يتركها على المجتمع برمته، لذا ستتمحور مشكلة الدراسة حول أهمية وقيمة وآثار العمل التعاوني وانعكاساتها على أمن المجتمعات بشكل عام.

فرضية الدراسة:

تفترض هذه الدراسة أن للتعاون عموماً، وللمشروع التعاوني تحديداً، انعكاسات ايجابية كبيرة على بناء منظومة الأمن والسلم في المجتمع، وستعمل هذه الدراسة على إختبار هذه الفرضية والسعي لإثبات صحتها من عدمه.

منهجية البحث:

سلكت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على تحليل وتوضيح الحقائق من خلال الدراسات العلمية المتاحة.

خطة البحث:

سيتم تقسيم الدراسة وفق المخطط التالي:

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لمفهوم التعاون(التأصيل والتعريف).

المبحث الثاني: النشأة والتطور التاريخي للعمل التعاوني
المبحث الثالث :أهداف وغايات المشروع التعاوني.
المبحث الرابع: التجربة التعاونية الأردنية
الخاتمة وتتضمن أهم النتائج والتوصيات.

مقدمة:

التعاون واحدة من القيم الإنسانية النبيلة التي حثت عليها مبادئ الإنسانية الفاضلة، وهي واحدة من الأخلاقيات الفاضلة التي حضت وحثت ورغبت بها الشريعة الإسلامية؛ وذلك لما لها من أهمية وتأثير على واقع الأفراد والمجتمعات بشكل عام، يقول تعالى: "وتعاونوا على البر والتقوى" (المائدة/2)، رغب الإسلام على التعاون والتكافل بين أفراد المجتمع الواحد ليكونوا كالجسد الواحد إذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الجسد بالسهر والحمى، ولاشك أن للتعاون آثاراً ايجابيةً شاملةً اقتصادياً واجتماعياً وفكرياً[1] ، وهي الأساس الأول لتحقيق مبدأ التكافل على نطاق الأسرة والعائلة والعشيرة والوطن برمته، كما أنها الأساس الاول لتوسيع وحماية مظلة الضمان والأمان الاجتماعي في المجتمع، وهذا ما ستوضحه هذه الدراسة بعون الله تعالى.

المبحث الأول

تأصيل وتعريف

التعاون كلمة واضحة المدلول والمعنى ولها تعريفات لغوية واصطلاحية تؤدي إلى نفس المعنى ومنها:
التعاون لغةً: من الفعل أمِنَ؛ ويأتي بمعنى ســلم من الخطر[2]، هو العمل معاً أو ســوياً أو الاســتعداد للمساعدة.

وفي الاصطلاح:

يعتبر التعاون، سلوك بشري فطري، عرف منذ أقدم العصور، حيث اعتاد الإنسان على توحيد الجهود والتعاون من أجل تحقيق مصالح مشتركة يعجز عن تحقيقها بشكل منفرد.

وعليه نستطيع القول ان كلمة التعاون تعني المشاركة والمساعدة المتبادلة والعمل معاً؛ وانه طريقة مثلى لتأدية وانجاز الأعمال بشكل أفضل وأسرع؛ والتعاون ليس هدفاً بحد ذاته ولكنه وسيله فضلى لبلوغ الهدف.

وهي صفة خيرة ومحببة ، ولما كان كذلك ، نجد أن الديانات السماوية حثت عليه، فقد جاء في القرآن الكريم:

قوله تعالى: (وتعاونوا على البر والتقوى ولا تعاونوا على الإثم والعدوان). (المائدة/2).
وفي الحديث الشريف: "والله في عون العبد ما كان العبد في عون أخيه"[3].
وكان السيد المسيح يخاطب أبناءه (احملوا بعضكم أثقال بعض) "[4]، ولا ينظر الإنسان إلى ما هو لنفسه بل إلى ما هو إلى الآخرين أيضاً.

والتعاون بهذا المفهوم هو سلوك بشري فطري يعكس مدى حاجة الفرد للجماعة وحاجة الجماعة للفرد، لذلك نجد بأن هناك العديد من الصور العفوية للتعاون كانت منتشرة، كتقديم المعونة من قبل العاملين في قطاع معين إلى أحد زملائهم المصابين، أو الذي لحقت به كارثة، أو لأسرة المتوفى من العاملين في حالة الوفاة[5].

وكذلك الحال نجد هذه الصورة منتشرة لدى المزارعين في الريف، فحراسة قطعان الماشية في المراعي تتم بالتناوب بين أصحاب هذه القطعان، وحصاد الأرض وحرثها، وفتح الترع من أجل السقاية، فهذه الأعمال وإن كانت تتم بشكل عفوي واختياري، إلا أن العادات والتقاليد جعلت منها التزاماً أدبياً يصعب على الفرد التحلل منه.

أما تعريف المشروع التعاوني[6]:

يمكن تعريف المشروع التعاوني على أنه: " إتفاق مجموعة من الأفراد – قد يكونوا من الأصدقاء او الجيران أو الأقارب– على تأسيس وإقامة مشروع يعود بالمنافع الاقتصادية والاجتماعية عليهم لمساعدتهم على تحسين أوضاعهم المادية والمعاشية ورفع مستوى الرفاه لديهم"؛ وأما تعريف الجمعية التعاونية:" فهي منظمة عادلة ينشئها الأفراد لتبادل المساعدة بقصد رفع مستواهم الاقتصادي والاجتماعي[7].

وتعرف التعاونيات حسب ما جاء في الجريدة الرسمية للاتحاد الأوروبي: "إن التعاونيات عبارة عن مجموعات أولية تضم مجموعة من الأشخاص لإدارة مصالحهم الاقتصادية بصورة جماعية وعلى الأسس التعاونية الديمقراطية، لكل عضو صوت واحد بغض النظر عن ما يملكه من رأسمال في التعاونية أي "رجل واحد صوت واحد"[8] .

وأما مفهوم المشروع التعاوني الإسلامي:

يمكن تعريفه على أنه :" إتفاق بين مجموعة من الأشخاص على تحمل الخطر والأضرار المحتملة من خلال إنشاء حساب (صندوق) غير هادف للربح، له ذمة مالية مستقلة، تجمع فيه الأقساط والإيرادات، وتصرف منه الاستحقاقات من تعويضات ومصروفات، وما تبقى هو الفائض، كل ذلك وفقاً لنظام (الحساب) الذي تتوكل في إدارته واستثماراته شركة متخصصة وفق أحكام الشرعية الإسلامية[9].

وقد ضبط تعريف مثل هكذا مفاهيم من خلال المعايير الشرعية حيث نص المعيار رقم (26) في الفقرة الثانية منه على:" أن التأمين الإسلامي هو اتفاق أشخاص يتعرضون لأخطار معينة على تلافي الأضرار

الناشئة عن هذه الأخطار، وذلك بدفع اشتراكات على أساس الالتزام بالتبرع، ويتكون من ذلك جهة تأمينية تسمى "صندوق التأمين" ويكون له حكم الشخصية الاعتبارية وتكون له ذمة مالية مستقلة (صندوق) ومن خلال هذا الصندوق يتم التعويض عن الأضرار التي قد تلحق بأحد المساهمين من جراء وقوع المخاطر والأضرار التي تم التأمين منها، وذلك طبقاً للتعليمات واللوائح ، ويتولى إدارة هذا الصندوق هيئة يتم اختيارها من حملة الوثائق أو تديره شركة مساهمة بأجر تقوم بأعمال إدارة التأمين واستثمار موجودات الصندوق[10] .

ومن صور المشروعات التعاونية:

- شركات التأمين التعاوني والتأمين التبادلي.
- شركات الخدمات الصحية التعاونية.
- البنوك التعاونية.
- مؤسسات التعليم التعاوني.
- الإعلام التعاوني.
- الجمعيات التعاونية المتخصصة، ومن أبرز صورها:

الجمعيات التعاونية الزراعية.

جمعيات الادخار.

جمعيات الموظفين المدنيين.

جمعيات النقابات العمالية.

الجمعيات التعاونية الاستهلاكية.

الجمعيات التعاونية لصغار المنتجين.

الجمعيات التعاونية العمالية.

الجمعيات التعاونية الإقراضية.

جمعيات تمويل تملك المساكن.

جمعيات تمويل البناء.

جمعيات تمويل التأجير.

في نهاية المبحث؛ نرى أن كل هذه التعريفات تشير إلى حالة من التعاون والانسجام غايتها تحقيق مصالح الجماعة التي تمارس العمل التعاوني بهدف رفع مستواها من الناحية الاقتصادية والاجتماعية إضافة إلى ادوار أخرى قد يحققها العمل التعاوني ومنها نشر حالة التوافق والانسجام وسيادة السلم الأهلي بين أفراد المجتمع الواحد، وهذا ما تستعرضه المباحث القادمة.

المبحث الثاني

النشأة والتطور التاريخي للعمل التعاوني

إن مبدأ التعاون – كظاهرة اجتماعية– ، قديم قدم البشرية، ويشمل العديد من أنماط النشاط الجماعي بين الأفراد؛ والتي تتمثل في العون والتضامن والمساعدة المتبادلة وذلك لتحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية من الصعوبة أن تتحقق بمجهود الفرد الواحد[11].

وفي المجتمع الإسلامي الأول كان التعاون السمة الرئيسة للتعامل بين النبي الكريم والصحابة حيث برزت صور التعاون في مجالات مختلفة وفي أوقات مختلفة، وذلك استجابة لأمر الله تعالى بان يد الله مع الجماعة ، ويد الله فوق أيديهم ، وتمسكوا بحبل الله ، وتعانوا على البر والتقوى، كلها محفزات عملت على توفير بيئة تعاونية خصبة في المجتمع المسلم كان رائدها النبي الكريم علية الصلاة والسلام ، وذلك حين جمع الحطب وحفر الخندق وقاتل جنباً إلى جنب مع أصحابه وحين كان يعين العاجز ويغيث الملهوف كل ذلك بيده الكريمة فكان خير قدوة في بناء مشروع تعاوني إسلامي فريد، وكذلك على المستوى الفردي حيث كان يخيط ثوبه ويخصف نعله ويكون في حاجة أهلة فكان ذلك نواة المشروع العائلي الأول.

وقد مورس التعاون بالفطرة في كافة المجتمعات منذ الأزل ، وعلى صعيد مجتمعاتنا العربية والإسلامية فان ممارسة التعاون بين أفراد العائلة الواحدة والحي الواحد هو جزء أصيل من ثقافة هذه المجتمعات وهو ظاهرة كريمة محمودة من قبل الجميع تدل على الخصال الطيبة والاخلاق الفاضلة ، ومن صور التعاون التي تسود في بعض مجتمعاتنا هو تعاون أفراد المجتمع الواحد في ترميم وصيانة وإقامة المساكن او جني المحاصيل الزراعية كالقمح والزيتون والتمر، وفي مناسبات الأفراح والأتراح ومعالجة اثار الكوارث الطبيعية والحروب حيث كان الناس يندفعون فطرياً لتقديم العون والمساعدة لصاحب الحاجة ويتوقعون المعاملة بالمثل عند حاجتهم لهذا العون أيضا.

أما على الصعيد المؤسسي العالمي فكانت بداية التعاون بصورة واضحة في أعقاب الثورة الصناعية بأوروبا في منتصف القرن الثامن عشر كرد فعل للمساوئ الناجمة عن فشل الرأسمالية، خاصة بالنسبة للفلاحين والطبقة العاملة، وتمثلت هذه الآثار السيئة للنظام الرأسمالي المتدهور في الاستغناء عن أعداد كبيرة من العمال، وانتشار البطالة وانخفاض وتدني في مستوى المعيشة، واستغلال النساء والأطفال في الإنتاج الرأسمالي لانخفاض أجورهم وظهور كثير من الأمراض والعلل الاجتماعية الخطيرة. ويعتبر روبرت أوين(م1771–1858) الأب الروحي للتعاون والذي حاول تطبيق أفكاره الإصلاحية عن طريق جمع جهود العمال تعاونياً، وعلى الرغم من الإخفاقات التي لازمت التجربة إلا أنها كانت كافية

لانطلاق التجربة التعاونية العالمية الرائدة لرواد روتشيديل، حيث اجتمع في 15 أغسطس 1843، 28 عاملاً من بينهم امرأة بمدينة روتشيديل الإنجليزية معلنين أول جمعية تعاونية في العالم؛ ومن ثم انتقلت التجربة الناجحة إلى بقية المدن البريطانية وإلى بقية دول أوروبا والعالم.

ويذكر الباحثين في مجال التعاون ان سنة 1844م تعتبر نقطة تحول في تاريخ الحركة التعاونية عالمياً حيث أسست اول جمعية تعاونية ناجحة في العالم هي جمعية رواد روتشديل التعاونية ، وروتشديل بلدة صغيرة في مقاطعة لانكشاير بانجلترا ، حيث كانت البلاد تعاني من اثار الحروب النابليونية والتي استمرت (15) سنة وسببت شدائد كثيرة ؛كما كان للثورة الصناعية ضلع كبير والتي احدثت التغير من الاقتصاد الزراعي الى الاقتصاد الصناعي إثر اختراع الآلة البخارية التي تدار بالفحم الحجري؛ مما أدى الى إعادة التوزيع الديمغرافي للسكان والانتقال من ضفاف الانهار ومساقط المياه الى المناطق القريبة من مناجم الفحم الحجري للزيادة السريعة والكبيرة في المصانع المقامة قرب المناجم وتوافر كبير لفرص العمل فيها لاعداد غفيرة؛ وهنا نشأت الحاجة للحصول على المواد الغذائية والمستلزمات المنزلية والمساكن في المناطق الجديدة واصبح يتطلب ذلك توريد المواد الخام من مناطق نائية؛ وفي ظل هذه الصعاب نشأ صراع الحركات العمالية مع أصحاب المصانع لتوفير هذه المتطلبات[12].

وعلى صعيد الاهتمام الدولي بموضوع المشروع التعاوني فقد قررت وكالات هيئة الأمم المُتحدة و التحالف التعاوني الدولي ((ICA)) الاحتفال بيوم التعاونيات ،والذي يصادف عادة في أول يوم سبت من شهر تموز.

كيف لا و قد قررت هيئة الأمم المُتحدة عام 2012 بكاملها عاماً للفعاليات التعاونية و تجنيد الجهود بكل أرجاء المعمورة و حشد طاقات الأعضاء التعاونيين لنشر الفكر التعاوني و تعميق مفاهيمه في جميع المؤسسات التعليمة ، الاقتصادية و الاجتماعية بغية تحقيق أهداف تنموية مُتفق عليها دولياً ؛ تعتبر الحركة التعاونية في العالم من أكبر المؤسسات جماهيرياً إذ يبلغ عدد أعضائها في العالم مليار عضو ، وقد وضعت الأمم المتحدة رسالة التعاون في العام 2012 ، بعنوان " التعاون القوة العجيبة للعمل الجماعي التعاوني "Amazing power " و هو بالتعاونيات نبني عالماً أفضل[13] .

على الصعيد العربي:

يشار إلى أن الاهتمام بالحركة التعاونية بدأ في النصف الأول من هذا القرن، لاسيما بعد لمس النتــائج التي حققهــا التعاون في كثير من بلدان العالم من رفاه اجتماعي واقتصـــــادي على أبناء تلك المجتمعات والدول.

وكـــان من مظاهر هذا الاهتمام التأكيد على التعاون في الدســـاتير والتشـــريعات المتعاقبة، فأصـــدرت البلاد العربية التشريعات الناظمة للتعاون، كمصر في عام 1923، والسودان عام 1948، والعراق عام 1944، ولبنان عام 1941، والأردن عام 1952، والكويت عام 1962، وفي ســـورية عام 1950-1956و 1969، 1974، 1981، 2007.

ونشـــير في هذا الصدد إلى أن اهتمام الدول العربية بالحركة التعاونية لم يقتصر على الجهود الفردية وإصدار التشريعات، بل هناك جهود جماعية بذلك على مستوى الجامعة العربية منها:

- أنشأت مركزاً للتدريب التعاوني في عام 1956,غير أن الاعتبارات المالية حالت دون استمراره.
- عقدت حلقة في عام 1954، طرح فيها موضوع التعاون على المستوى العربي كوسيلة من وسائل التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- وفي عام 1957 عقد المؤتمر التعاوني لدول الشـــرق الأدنى الذي عقد في القاهرة بالتنسيق بين كل من منظمة الأغذية والزراعة الدولية، ومنظمة العمل الدولية, وجامعة الدول العربية.
- حلقة الدراســـات الاجتماعية العربية، حيث بحث في المؤتمر العاشـــر عام 1966 بعمان موضوع التعاونيات في البلاد العربية.
- وفي عام 1976 عقد في دمشـــق مؤتمر الندوة التعاونية العربية حول التربية التعاونية الاستهلاكية بإشراف وزارة التموين وبالتعاون مع جامعة الدول العربية ومنظمة العمل الدولية[14].

وفي عام 1969 انعقد مؤتمر خبراء التعاون العرب بمقر الجامعة العربية بالقاهرة، وأصدر مجموعة من التوصيات الخاصة بالتدريب والتعليم المتعلق بالعمل التعاوني.

المبحث الثالث

أهداف المشروع التعاوني

كثيرةُ هي الأهداف التي يســـعى أي تنظيم تعاوني إلى تحقيقها، فهو من العوامل المساعدة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة، كما انه يساهم في رفع مستوى معيشة الأفراد وزيادة مستوى الرفاه الاجتماعي والاقتصادي وكذلك المساهمة في تحقيق العدالة الاجتماعية، ويذهب البعض إلى ابعد من ذلك حيث يرى أن التعاون يســـاهم في تحقيق السلام، لأنه يعتمد أساساً التآلف والتعاضد وعلى مدى معرفة الناس كيف يعيشون مع بعضهم البعض في عالم مزدحم ومنقسم ومتصارع ، ويتغير في سرعة مذهلة[15].

المطلب الأول: الأهداف الاقتصادية.

إن أي تنظيم تعاوني يكون له أهداف وغايات نبيلة تحقق مصالح فردية وجماعية في ذات الوقت، فهو يحقق المصالح والأهداف التي تسعى الجماعة المتعاونة إلى تحقيقها على مستوى العائلات والأسر والأحياء وكذلك فهي تحقق هدف عام وهو تخفيف العبء الواقع على عاتق الدولة في توفير بعض المستلزمات المادية والمعنوية للأفراد المشتركين في المشروع التعاوني.

ولابد من الإشارة إلى أن القطاع التعاوني على الرغم من أنه قطاع خاص، إلا أنه مع ذلك يسعى إلى تحقيق أهداف كثيرة ذات طابع جماعي ، اقتصادية واجتماعية وأما الاقتصادية، نذكر منها[16]:

– تعتبر التعاونيات أداة هامة من ادوات تحقيق التنمية المستدامة على المستوى الاقتصادي والاجتماعي، حيث أن الأسلوب التعاوني يفتح آفاقا متعددة لإحداث مشاريع اقتصادية واجتماعية تساهم بصورة فعالة في محاربة الفقر والإقصاء وفي إدماج صغار المنتجين في السوق.

– تســاهم التعاونيات في دعم الاقتصــاد الوطني من خلال إنتاج بعض الســلع والخدمات التي تحجم القطاعات الاقتصادية العامة عن إنتاجها.

– التعاونيات أداة جيدة وفاعلة لمواجهة مشــكلة التعطل والبطالة؛ وذلك من خلال المساهمة في خلق مشاريع مدرة للدخل تمكن من محاربة البطالة وفتح اسواق التوظيف المباشر أو غير المباشر لشرائح واسعة من المجتمع.

– رفع مســتوى معيشــة المتعاونين وتحســين الاوضــاع الاقتصــادية والاجتماعية لأعضــائها؛ بما ينعكس إيجاباً على قطاع كبير من أفراد المجتمع.

– إقامة وحدات إنتاجية متماســكة ومنظمة تشــكل قاعدة لاقتصاد الدولة تمكنها من مقاومة المؤثرات الاقتصادية الخارجية.

– الإحلال محل الدولة في ملكية الأصول الخاضعة للخصخصة.

– دعم وتطوير أنشطة القطاعات غير الرسمية في الاقتصاد.

– مســاهمة بعض التعاونيات (الســكنية) في التخفيف من العبء الملقى على عاتق الدولة؛ لاسيما أن هناك اعباء كبرى وواجبات متعددة تقع على عاتق الدولة كتأمين مسكن مناسب لكل مواطن.

– المساهمة في تخفيض ثمن التكلفة، وكذلك ثمن بيع بعض المنتجات والخدمات".

– تحسين جودة المنتجات التي تقدمها إلى أعضائها أو ينتجها هؤلاء لبيعها للمستهلكين.

– تنمية إنتاج أعضائها ورفع قيمته إلى أقصى حد، ومساعدتهم في تسويق منتجاتهم بالأسعار المناسبة والعادلة.

المطلب الثاني: الأهداف الاجتماعية.

يهدف التعاون إلى تحقيق أهداف اجتماعية لا تقل أهمية عن الأهداف الاقتصادية، نذكر منها:

– تحقيق الأمن والســـلم الاجتماعي: يوفر العمل التعاوني حالة من الانســـجام والطمأنينة بين الأفراد تساهم بسيادة حالة التوافق والسلم الأهلي في المجتمع، وخاصة أن من أبرز ثمار التعاون مساهمته في رفع مستوى معيشة الطبقات الفقيرة وتقليص دور الطماعين والوسطاء، الأمر الذي يساهم في تضييق الفجوة بين الطبقات الغنية والفقيرة.

– التكافل الاجتماعي: ويتم ذلك من خلال مساعدة الغني للفقير والقادر لغير القادر، وقد تم التأكيد على ذلك في كافة الأفكار والتجارب التعاونية، بل وحتى التشريعات الحديثة التي أكدت على تخصيص جزء من أرباح الجمعيات التعاونية للخدمات الاجتماعية.

– المساهمة في تقديم خدمات اجتماعية عامة كثيرة ولا يمكن حصرها، منها:

- نشر التعليم من خلال إنشاء المدارس والجامعات الخاصة.
- الحد من هجرة سكان الريف إلى المدينة .
- تدريب الأعضاء على أعمال الإدارة وتحسين الأداء المهني لهم.
- تقديم الخدمات الصحية بإنشاء مراكز صحية ودور الرعاية الخاصة.
- إقامة المكتبات والمدارس ودور الحضانة.
- المساهمة في برامج محو الأمية وفتح آفاق التربية والتدريب لشرائح متنوعة من المجتمع ولا سيما بالمجتمعات الريفية.
- المساهمة بشكل ملحوظ في تنمية المرأة، ولا سيما في الأرياف، وتحسين ظروفها الاجتماعية والاقتصـــادية من خلال إدماجها في ســـوق العمل عبر إحداث مشاريع مدرة للدخل في إطار تعاونيات نسائية.
- العمـــل على دمج حملة الشـــــهادات في ميدان العمل من خلال إحداث تعاونيات منتجة وتقديم القروض الصغيرة لهم.
- المساعدة على إنجاز مشاريع اجتماعية لمصلحة المتعاونين كتنظيم حفلات الزواج الجماعي او مساعدة من لا يستطيع الزواج من الشباب.

المبحث الرابع

التجربة التعاونية الأردنية

العمل التعاوني في الأردن نابع من قيم الشعب وعاداته وتقاليده، فحب الخير والتكافل والانسجام هي قيم عائلية وعشائرية انفطر عليها المجتمع الأردني بسبب تكوينه الاجتماعي، وقد كانت وما تزال

تمارس كل أشكال التعاون بين أفراد المجتمع وخاصة في الأرياف والبوادي، حيث يسارع أفراد العائلة الواحدة إلى مساعدة ومعاضدة كل من يحتاج من الجيران والأقارب والأصدقاء وحتى الغرباء.

ولا شك أن العمل التعاوني والحركة التعاونية الأردنية كان لها دور هام ومؤثر في التنمية المستدامة في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية حيث يعتبر القطاع التعاوني القطاع التنموي الثالث مع القطاعين العام والخاص ومن الوسائل الهامة في تنمية المجتمعات بقطاعات الإنتاج والاستهلاك والخدمات مساهماً في تنمية المناطق الريفية والبادية وحل مشاكل الفقر والبطالة مرسخاً لثقافة العمل الجماعي والاعتماد على الذات.

وعليه فقد رعت الحكومات الأردنية المتعاقبة هذا القطاع الذي يزيد عمره عن نصف قرن. وبلغ عدد أعضاء الجمعيات التعاونية حوالي (134) ألف عضو لتاريخه منتسبين لأكثر من (1214) جمعية تعاونية من مختلف الأنواع والأغراض المنتجة والتي تعود بالنفع على الوطن والمواطن، بعدد أسهم المكتتب بها (67856401) وأسهم المدفوعة (51725212)[17].

ويشارك القطاع التعاوني في عضوية التحالف التعاوني الدولي المقر من هيئة الأمم المتحدة، شأنه في ذلك شأن الحركات التعاونية في معظم دول العالم؛ كما شارك القطاع التعاوني بتأسيس إتحاد الفلاحين والمهندسين الزراعيين العرب، وتأسيس الإتحاد التعاوني العربي، التابع لمجلس الوحدة الاقتصادية المنبثق عن جامعة الدول العربية، حيث أن الأردن الأمين العام المساعد للاتحاد ؛ ومؤخراً تم الانضمام إلى الإتحاد التعاوني لدول البحر المتوسط.

وبسبب التنوع الجغرافي في الاردن ما بين الصحراء كصحراء كوادي رم وجمال وبيوت شعر نشأت جمعيات سياحية، وحيث البحر نشأت جمعية زوارق سياحية، وفي غور الأردن حيث قنوات المياه نشأت الجمعيات التعاونية الزراعية، ومن وادي ضانا حيث الأحجار الكريمة نشأت جمعية سيدات تعنى بتصميم وتصنيع هذه الأحجار، والمقاصف التعاونية المدرسية ايضاً ما هي الا نواة لجمعيات تعاونية لطلاب المدارس الذين يشكلون مستقبل المجتمع.

ولاشك أن مثل هذه الجمعيات ، تجعل المواطن يستقر في ريفه وباديته ويستغل مصادر بيئته وموارده الذاتية ويعتمد على ذاته ومع شركائه التعاونيين ويساهم في مكافحة الفقر والحد من البطالة.

ويشمل العمل التعاوني في الأردن مجالات لا حدود لها ويغطي المجالات الزراعية والإسكانية والحرفية والاستهلاكية والنسائية والإنتاجية والنقل والسياحة ... الخ.

أما على الصعيد المؤسسي والتشريعي، فقد صدر أول تشريع تعاوني في الأردن تحت رقم (39) لسنة 1952 حيث أسست بموجبه دائرة الإنشاء التعاوني، والتي أوكل إليها مهمة نشر الوعي التعاوني وتسجيل الجمعيات التعاونية والإشراف عليها ومراقبتها وكان من ابرز مهماتها إقراض الجمعيات

التعاونية ومساعدتها في التمويل، .ولم يمضي على صدور القانون أربعة أعوام حتى عدل بقانون آخر تحت رقم (17) لسنة 1956[18].

وبعد أن توسعت الحركة التعاونية وإزداد الإقبال على تأسيس الجمعيات، أسس المعهد التعاوني بقرار من مجلس الوزراء رقم (47) لسنة 1963، وإتحاد مراقبة الحسابات عام 1964 كجمعية ثانوية غايتها مراقبة حسابات الجمعيات التعاونية. وتم لاحقاً تأسيس المنظمة التعاونية الأردنية بموجب قانون التعاون المؤقت رقم (55) لسنة 1968 حيث اندمجت فيها الأجهزة الرئيسة للحركة التعاونية وهي الإتحاد التعاوني المركزي واتحاد مراقبة الحسابات لتسهم في وضع الأسس المعدلة التي تواكب التطور والتجديد في المجتمع من خلال إنشاء وتأسيس الدوائر والأقسام المتخصصة التي تخدم الحركة التعاونية.

وجاء تأسيس المنظمة التعاونية الأردنية بهدف جمع المؤسسات العاملة في القطاع التعاوني في مؤسسة واحدة وجعلها كمرجعية للجمعيات التعاونية العاملة ومساعدة لهم، ومن مهامها تأسيس الجمعيات التعاونية بمختلف أنواعها وتأسيس بنك تعاوني ونشر ثقافة التعاون وغيرها.

كما صدر خلال هذه المرحلة قانون التعاون رقم (20) لسنة 1971، ونظام الجمعيات التعاونية رقم(1) لسنة 1970 بهدف استكمال البنية التعاونية وبدافع التنظيم الأمثل للحركة التعاونية وذلك لتنفيذ الأهداف والمبادئ ضمن الأطر التشريعية.

وفي عام 1977م تم تأسيس البنك التعاوني بهدف دعم الحركة التعاونية وتمويلها، ومن وظائفه قبول الودائع وفتح الحسابات من التعاونيين وصرف القروض التعاونية والتمثيل المصرفي للتعاونيات والاستثمار وشراء السندات وغيرها، ويقدم البنك قروضاً زراعية تمتد لأربعة أشهر وقروضاً متوسطة تمتد لسبع سنوات وتشمل تربية الدواجن والرعي كما يعطي قروضاً طويلة تصل لعشر سنوات، ويتقاضى البنك فوائد تتراوح بين 5–8%، وقد تم تمويل البنك من الحكومة ومساهمة الجمعيات التعاونية ورأس المال والاحتياطي والقروض.

وقد حققت المنظمة التعاونية قفزة كبيرة في بداية هذه المرحلة خصوصاً في بداية الثمانينات سواء فيما يتعلق بتنويع الخدمات أو في تأسيس الجمعيات أو في توفير الكادر الفني والإداري . ولكن واجهت المنظمة التعاونية الأردنية والجمعيات التعاونية القرار الصعب بتجميد نشاط البنك التعاوني عام 1988 (توقف المنظمة التعاونية والبنك التعاوني عن منح القروض للجمعيات) بقرار مجلس الوزراء رقم ت /12365/14 تاريخ 1988/10/4 وما ترتب على هذا القرار من تداعيات في مصادر التمويل. إلى أن صدر قانون التعاون رقم (18) لعام 1997 والذي أنشأت بموجبه المؤسسة التعاونية الأردنية، التي يتولى إدارتها مجلس إدارة من القطاعين العام والخاص، وتقدم خدماتها للقطاع التعاوني(الجمعيات والاتحادات التعاونية وأعضائها) من خلال مركزها في عمان وفروعها في كافة محافظات المملكة.

إلى أن صدر قانون التعاون رقم (18) لعام 1997 والذي أنشأت بموجبه المؤسسة التعاونية الأردنية، التي يتولى إدارتها مجلس إدارة من القطاعين العام والخاص، وتقدم خدماتها للقطاع التعاوني(الجمعيات والاتحادات التعاونية وأعضائها) من خلال مركزها في عمان وفروعها في كافة محافظات المملكة.

فكرة عامة عن المؤسسة التعاونية الأردنية:

أنشأت المؤسسة التعاونية الأردنية بموجب المادة (3) فقرة (أ) من قانون التعاون رقم (18) لسنة 1997 كمؤسسة رسمية تتمتع بشخصية اعتبارية ذات استقلال مالي و إداري . وتعتبر المؤسسة التعاونية الأردنية الخلف القانوني والواقعي للمنظمة التعاونية الأردنية حيث تأسست المنظمة التعاونية الأردنية لرعاية شؤون الحركة التعاونية وتطوراتها منذ عام 1952 بموجب القانون رقم (55) لسنة 1968 تم تلاه قانون التعاون رقم (20) لسنة 1971 ، بهدف استكمال البنية التعاونية وبدافع التنظيم الأمثل للحركة التعاونية في المملكة الأردنية الهاشمية.

تتولى المؤسسة التعاونية الأردنية الإشراف على القطاع التعاوني وتعمل على رفع المستوى الاقتصادي والاجتماعي والثقافي للتعاونيين والمجتمعات المحلية، وتعزيز الاعتماد على الذات لتحقيق المنافع الاجتماعية والاقتصادية للتعاونيات دون أن تمارس العمل التعاوني بذاتها بشكل مباشر [19].

وعلى الصعيد الخاص أنشئت جهات تعاونية كثيرة تعنى بنشر الوعي التعاوني والفكر التعاوني في المجتمع، وقد ساهمت وبشكل كبير جدا في تقديم القروض الصغيرة للمحتاجين وللطلاب والنساء ، وكان لها الدور الأكبر في تقليص حجم الفقر لدى فئات كثيرة من الناس وكذلك تقليص حجم البطالة بين الشباب الجامعيين خاصة ممن يمتلكون مواهب وقدرات فنية وعلمية ولكن ينقصهم التمويل.

ومن الجهات المحلية العاملة في الأردن في تمويل المشاريع الصغيرة:

- صندوق إقراض المرأة وهو عضو في بنك المرأة العالمي.
- الشركة الأردنية لتمويل المشاريع الصغيرة.
- شركة الشرق الأوسط لتمويل المشاريع الصغيرة ونحوها، وهي شركات غير ربحية.
- مؤسسة نهر الأردن.

وهناك عدد من المنظمات الدولية تعمل في الأردن منها:

- الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية .. (USAID).
- الوكالة الفرنسية للتنمية.(AFD) ،
- الوكالة الإسبانية للتعاون الدولي .
- المجموعة الاستشارية لمساعدة الفقراء .
- مؤسسة التمويل الدولية.

- مؤسسة جرامين جميل .
- بنك المرأة الدولي من خلال التمثيل المحلي.
- مؤسسة فينيكا الدولية.
- مؤسسة الإسكان التعاوني (مؤسسةCHF الدولية) وغيرها.

الخاتمة والنتائج:

نلاحظ أن العمل التعاوني هو أساس بناء منظومة متكاملة ومتوافقة للامان الاجتماعي أساسها التكاتف والتعاضد بين أفراد المجتمع الواحد، حيث أنها توفر قاعدة صلبة للسلم والأمن الاجتماعي؛ وذلك لما لها من فوائد وآثار اقتصادية واجتماعية؛ أهمها تقليص حجم الفقر والبطالة في المجتمع؛ وذلك على اعتبار أن الفقر والبطالة هما سببان رئيسيان لانعدام حالة الاستقرار السياسية والاجتماعية، ولعل ما نشاهده في عالم اليوم من اضطراب سببه هو غياب العدالة الاجتماعية وانتشار الفقر في المجتمعات وتعطل طاقات هائلة من الشباب عن العمل.

وفي ختام هذه الدراسة يمكن القول أنها توصلت إلى النتائج التالية:

- التعاون قيمة اجتماعية عظيمة دعا لها ديننا الحنيف وهي جزء أصيل من شريعتنا الإسلامية.
- التعاون هو أساس بناء منظومة الأمان الاجتماعي والسلم الأهلي في المجتمع.
- يلعب المشروع التعاوني دور هاما في تقليص حجم الفقر والبطالة في المجتمع.
- للمشروع التعاوني دور كبير دعم الاقتصاديات الوطنية وتخفيف كثير من الأعباء الاقتصادية التي تحملها الدولة.
- التجربة التعاونية الأردنية لعبت دورا كبيرا في توظيف الطاقات الشابة المتعلمة والمرأة، حيث عملت على خدمة نفسها أولا والمجتمع ثانيا.

التوصيات:

- غرس مفهوم التعاون لدى الجيل الناشئ من خلال التأكيد على تدريسه في المناهج الدراسية وبمراحلها المختلفة.
- زيادة دعم الدول والحكومات للهيئات والمؤسسات الخاصة بتمويل المشروعات التعاونية.
- تقديم الحوافز والجوائز للمشروعات الريادية التعاونية .
- تطوير عمل الهيئات الخاصة بالمشروعات التعاونية الصغيرة لأنها تشكل الأساس لقيام المشروعات الكبرى.

قائمة الهوامش:

[1] . لمزيد من الفائدة انظر: الخليفي، رياض منصور ،بحث مقدم إلى مؤتمر التأمين التعاوني، أبعاده وآفاقه وموقف الشريعة منه، المنعقد في الجامعة الأردنية، عمان بالتعاون مع مجمع الفقه الإسلامي والمنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة (ايسيسكو) 11-2010/4/12.

[2]. انظر: ابن منظور: لسان العرب، ج1، ص، 223-224.

[3] . رواة مسلم عن أبي هريره، رقم الحديث: 2699.

[4] . (رسالة بولس الرسول إلى أهل غلاطية 6: 2) الكتاب المقدس.

[5] . لمزيد من الفائدة يمكن الرجوع إلى : البعلي، عبد الحميد ، أسس رئيسه للتأمين التعاوني، بحث مقدم في منتدى التكافل السعودي الدولي الأول جده/2004م

[6] . يمكن الاستئناس بـــ : الشاذلي، حسن ، التأمين التعاوني الإسلامي، حقيقته وأنواعه، مقدم إلى مؤتمر التأمين التعاوني ومدقق الشريعة منه المنعقد في عمان عام 2010.

[7] . للمزيد انظر:آل سيف،عبد الله بن مبارك ، الأنظمة التعاونية تأصيلها وتجارب الدول فيها، دراسة منشورة على الموقع:

: http://www.alukah.net/web/abdullah-ibn-mubarak/

[8] . للمزيد انظر: آل سيف،عبد الله بن مبارك ، مصدر سابق.

[9]. نقلا عن بحث : السرطاوي، محمود ، التامين التكافلي العائلي، بحث منشور بتاريخ:17 September 2014 .

[10]. انظر: المعايير الشرعية: هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية، المعيار رقم 2/26.

[11]. للمزيد انظر: العتيبي، محمد الفاتح ، الجمعيات التعاوني وأسس قيام المشروع التعاوني، مجلة الحوار المتمدن، الحوار المتمدن-العدد: 3119 ، التاريخ: 2010 / 9 / 8.

[12]. للمزيد انظر:العتيبي، محمد الفاتح، نشأت وتطور الفكر التعاوني،7/10/20130، http://alphabeta.argaam.com/article/detail/93187

[13]. للمزيد انظر: عبيدات، عدنان، مقالة منشورة على موقع: http://amman1.net/jonews/coctile/20681.html، حول العمل التعاوني على الصعيد الدولي، التاريخ : 03-07-2012

[14]. الباشا، محمد فاروق، التشريعات الاجتماعية(تشريعات التعاون) منشورات جامعة دمشق، 1992/1991، ص 9.

[15] . فورهين، جيري، فلسفة النظام التعاوني، ترجمة عمر القباني، دار الكرنك للنشر والطبع والتوزيع، القاهرة، 1992، ص ص 243، 244.

[16]. الباشا، محمد فاروق، مصدر سابق،، ص 22.

[17] . تشير معلومات المؤسّسة التعاونية الأردنية إلى أن عدد الجمعيات التعاونية المسجلة لديها يبلغ 1350 جمعية تعاونية بمختلف القطاعات.

[18]. المؤسسة التعاونية الأردنية: http://jcc.gov.jo/index.php/page/index/view/

[19]. انظر: المؤسسة التعاونية الأردنية: http://jcc.gov.jo/index.php/page/index/view/، مصدر سابق.

الحماية المستدامة لحقوق المستهلك كهدف للتجارة الدولية في الدول النامية

– دراسة تحليلية لتجربة دولة الإمارات العربية المتحدة–

Sustainable protection of consumer rights as a target for international trade in developing countries

An analytical study of the experience of the United Arab Emirates

د. مديحة بخوش، جامعة العربي التبسي – تبسة–الجزائر.

الملخص:

في ظل التحديات العالمية تبحث الحكومات والجهات الدولية في بلورة تجارة دولية تأخذ بعين الاعتبار أبعاد الاستدامة. ويعد تحقيق الحماية المستدامة للمستهلك في ظل المتغيرات المتلاحقة التي تعرفها بيئة الأعمال وما تفرضه من متغيرات على المستهلكين خاصة في الدول النامية من المواضيع التي يجب أخذها بعين الاعتبار لإنجاح أي علاقات تجارية بين الدول. لذا تسلط هذه الورقة البحثية الضوء على الحماية المستدامة لحقوق المستهلك كهدف للتجارة الدولية في الدول النامية مع دراسة تحليلية لجهود دولة الإمارات العربية المتحدة من خلال ثلاث أجزاء: يعرف الأول منها بالتنمية المستدامة وأبعادها وأهم مؤشراتها وعلاقتها بالتجارة الدولية. ليتناول المحور الثاني الحماية المستدامة للمستهلك كهدف للتجارة الدولية مع عرض الجهود الدولية في تأطير المفهوم للمتعاملين في السوق العالمية، ليخص الجزء الثالث عرض النموذج الإماراتي في ذلك بالتطرق للقوانين المنظمة للحماية المستدامة للمستهلك، وأدوار جمعية حماية المستهلك وكذلك مختلف المنجزات والمخططات الموجهة نحو تبني الحماية المستدامة للمستهلك بها. وتختتم الدراسة بخلاصة تعرض أهم النتائج والتوصيات المرتبطة بذلك.

الكلمات المفتاحية: الحماية المستدامة للمستهلك، التجارة الدولية، التنمية المستدامة، الامارات العربية المتحدة

Abstract:

In light of the global challenges, governments and international bodies are considering about developing international trade that takes into account the dimensions of sustainability. Achieving sustainable consumer protection in light of the successive changes in the business environment and the changes that it imposes on consumers, especially in developing countries. These issues must be taken into account for the success of any trade relations between countries. This paper sheds light on the sustainable protection of consumer rights as a goal of international trade in developing countries with an analytical study of the UAE's efforts in three parts: the first is presenting sustainable development, dimensions, most important indicators and its relation to international trade. The second part deals with the sustainable protection of the consumer as a goal of international trade with the presentation of international efforts in framing the concept for dealers in the global market. The third part is about presenting the UAE model in this regard by addressing the laws governing the sustainable protection of the consumer, the roles of the Consumer Protection Association as well as the various achievements and plans directed towards adopting sustainable consumer protection. The study concludes with a summary presenting the most important findings and recommendations.

Key words: sustainable consumer protection, international trade, sustainable development, United Arab Emirates

مقدمة

يشهد العالم حاليا العديد من التطورات مع ظهور التكتلات الاقتصادية والاجتماعية والدولية في ظل العولمة والتوجه الجاد للانفتاح الاقتصادي العالمي بتحرير التبادل التجاري بين الدول بما يزيد من حدة المنافسة بين المنتجات المحلية والأجنبية سواء في السوق المحلي أو الدولي وهو ما سوف ينعكس على المستهلك إما بالإيجاب أو السلب تبعا لقدرة اقتصاد كل دولة على مواجهة هذه التطورات المتلاحقة. لذا اكتسب موضوع حماية المستهلك – كقضية هامة ضمن قضايا المسؤولية الاجتماعية الواجب على المنظمات أخذها في الاعتبار – أهمية كبيرة في السنوات الأخيرة وحظي باهتمام كبير من قبل الدارسين والباحثين، فضلا عن اهتمام الجهات الرسمية به في معظم دول العالم المتقدمة والنامية منها على حد سواء، و بالانتقال نحو مواضيع الاستدامة تم التفكير بجدية في إسقاط هذا المفهوم على كافة مجالات الحياة تم ربط هذا المفهوم بحماية المستهلك فبرزت الحماية المستدامة للمستهلك كأحد محاور الاهتمام على كافة المستويات ومحور اهتمام الدول والحكومات على مستوى التجارة الدولية، وباعتبار الإمارات العربية المتحدة نموذجا تنمويا يحتذى به في الوطن العربي تبرز فرصة بحثية تحاول الإجابة على التساؤل الآتي: كيف يؤسس مفهوم الحماية المستدامة للمستهلك لتجارة دولية عادلة؟ وما واقع المفهوم على مستوى دولة الامارات العربية المتحدة؟ وينبثق من ذلك عدد من التساؤلات الفرعية:

- ما هي الممارسات التجارية التي تدعم التنمية المستدامة؟
- ما مفهوم الحماية المستدامة للمستهلك؟
- ما هي المبادئ المنظمة للحماية المستدامة للمستهلك؟ وما هي الأهداف المرجوة من ذلك؟
- إلى أي مدى تسهم الحماية المستدامة للمستهلك في خدمة التجارة الدولية واستدامتها؟
- فيما تتمثل الجهود التي توجهها دولة الإمارات العربية المتحدة في سبيل الحماية المستدامة للمستهلك خدمة للتجارة الدولية؟

أهمية الدراسة:

إن موضوع حماية المستهلك ليس جديدا فجذوره موجودة في الأديان السماوية والأنظمة المدنية التي وضعت القواعد والنظم التي تحكم حركة التجارة وتنظم عمل الأسواق، إلا أن الرغبة في الربح السريع لا تزال قائمة إلى يومنا هذا خاصة مع المتغيرات التي فرضتها العولمة. وتبني مفاهيم الاستدامة توجه التجارة الدولية نحو بحث آليات استدامة هذه الحماية. وباعتبار دولة الإمارات العربية المتحدة أحد

أهم المراكز التنموية على المستوى العربي والعالمي أيضا فالجدير بالذكر دراسة واقع الحماية المستدامة للمستهلك بها والإجراءات الموجهة لذلك.

منهج الدراسة

بغية إعطاء الدراسة صفة الموضوعية وتوافقا مع طبيعتها وسعيا إلى الوصول بها للإجابة عن مشكلتها وتساؤلاتها، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لكونه الأنسب، إذ يقوم هذا المنهج على إيجاد بيانات مفصلة عن واقع الظاهرة أو المشكلة التي عن طريقها يمكن تقديم تفسيرات واقعية للعوامل، والمتغيرات المرتبطة بها والتنبؤ بالآثار والاتجاهات المستقبلية لها.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة في مضمونها إلى تحقيق الآتي:

- التطرق للمفاهيم المرتبطة بالتنمية المستدامة وآليات استدامة التجارة الدولية خدمة لهذا المفهوم.
- التعريف بالحماية المستدامة للمستهلك ومختلف العناصر المتعلقة بها.
- ابراز مختلف الممارســـات وواقعها الميداني في سبيل الحماية المستدامة للمستهلك خدمة للتجارة الدولية.
- التطرق لواقع الحماية المستدامة للمستهلك في دولة الإمارات العربية المتحدة في حدود ما توفر من معلومات وبيانات حول ذلك.
- الاستفادة مما تتيحه هذه التجربة المعروضة من إيجابيات على مستوى بقية الدول العربية.

وبغية الاضطلاع بهذه الأهداف وللإجابة على التساؤلات المطروحة سيتم تقسيم هذه الورقة البحثية إلى ما يلي:

I: مفهوم التنمية المستدامة، أهدافها ومؤشراتها

التنمية المستدامة وعلاقتها بالتجارة الدولية من المفاهيم التي تطرح العديد من التحديات أمام الدارسين والممارسين على حد سواء وفيما يلي تعريف بهذه العلاقة:

I-1: مفهوم التنمية المستدامة

تم طرح مصطلح التنمية المستدامة لأول مرة من قبل رئيسة وزراء النرويج (Harlem Brundtland)سنة 1987، حيث عرفت هذه الأخيرة التنمية المستدامة بأنها: "التنمية التي تلبي احتياجات الحاضر دون الإخلال بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها".[1]

وتتعدد المصطلحات التي تعبر عن التنمية المستدامة (sustainable development)، فالبعض يسميها التنمية المتواصلة أو الموصولة، ويطلق عليها البعض الآخر التنمية القابلة للإدامة أو القابلة للاستمرار.[2]

ويلاحظ أن الاقتصاديين اعتمدوا مصطلح الاستمرارية في محاولة منهم لتوضيح الرغبة في تحقيق التوازن بين النمو الاقتصادي من ناحية والحفاظ على التوازن البيئي من الناحية الأخرى.[3]

كما عرفها الاقتصادي (ROBERT SOLOW) بأنها: "عدم الإضرار بالطاقة الإنتاجية للأجيال المقبلة وتركها على الوضع الذي ورثها عليه الجيل الحالي". [4]

أما البنك الدولي فقد عرف التنمية المستدامة بأنها: "تهتم بتحقيق التكافؤ المتصل الذي يضمن إتاحة نفس الفرص الحالية للأجيال القادمة وذلك بضمان ثبات رأس المال الشامل أو زيادته المستمرة عبر الزمن".[5]

وقد عرف قاموس (webster)التنمية المستدامة على أنها: "التنمية التي تستخدم الموارد الطبيعية دون السماح باستنزافها أو تدميرها جزئيا أو كليا". وتجدر الإشارة إلى أن مصطلح "التنمية المستديمة" أكثر دقة من مصطلح "التنمية المستدامة" فالأخير يعكس فقط مبدأ استمرارية عملية التنمية، بينما يشتمل الأول على مبدأ الاستمرارية ويشير إلى قوى الدفع الذاتي لهذه التنمية والتي تضمن استمراريتها ونعني بذلك الجهود الإنسانية ونعني بذلك الجهود الإنسانية المتمثلة في المشاركة الشعبية من جهة والاعتماد على الذات في كل جانب من جوانب عملية التنمية من جهة أخرى.[6]

وتهدف التنمية المستدامة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف لعل من أهمها ما يلي:[7]

– تحقيق نوعية حياة أفضل للسكان، إذ تسعى التنمية المستدامة لتحسين حياة السكان في المجتمع اقتصاديا واجتماعيا ونفسيا من خلال التركيز على الجوانب النوعية وليس الكمية للنمو وبشكل عادل ومقبول.

– احترام البيئة الطبيعية، بالتركيز على العلاقة بين نشاطات السكان البيئية وتطويرها لتصبح متكاملة ومنسجمة.

– تعزيز وعي السكان بالمشكلات البيئية القائمة وتنمية إحساسهم بالمسؤولية تجاهها، وحثهم على المشاركة الفعالة في إيجاد حلول مناسبة لها بإشراكهم في إعداد وتنفيذ وتقييم برامج ومشاريع التنمية المستدامة.

– تحقيق استغلال واستخدام عقلاني للمواد حيث تتعامل التنمية المستدامة مع الموارد الطبيعية باعتبارها موارد محدودة لذا تحول دون استنزافها أو تدميرها وتعل على استخدامها وتوظيفها بشكل عقلاني.

– ربط التكنولوجيا الحديثة بأهداف المجتمع، إذ تعمل التنمية المستدامة على توظيف التكنولوجيا الحديثة بما يخدم أهداف المجتمع من خلال توعية السكان بأهمية التقنيات المختلفة في المجال التنموي وكيفية استخدام المتاح منها في تحقيق أهدافه المنشودة، دون أن ينجر عن ذلك آثار بيئية سلبية.

– إحداث تغيير مستمر ومناسب في حاجات وأولويات المجتمع بطريقة تساهم في تحقيق التوازن الذي من خلاله يمكن تفعيل التنمية الاقتصادية والسيطرة على المشكلات البيئية ووضع الحلول المناسبة لها.

I-2: مؤشرات التنمية المستدامة

إن التفكير بالديمومة أدى بشكل معمق إلى تطوير أدوات قياس التنمية التي كانت بدورها خلال فترة طويلة مقتصرة على ملاحظة معدلات النمو الاقتصادي، وفي مطلع التسعينات استكملت عن طريق صياغة مؤشرات التنمية المستديمة والتي كان الغرض منها الإحاطة بالأبعاد البيئية، الاجتماعية والاقتصادية. وقد ظهرت مؤشرات التنمية المستديمة تحت ضغط المنظمات الدولية وعلى رأسها الأمم المتحدة، والتي أتت بعدة برامج لصياغتها ومن أهمها برنامج الأمم المتحدة لجنة التنمية المستديمة المنبثقة عن قمة الأرض الذي تضمن نحو 130 مؤشر مصنفا كما يلي:[8]

- **في الجانب الاجتماعي:** منها نسبة السكان الحاصلين على خدمة الرعاية الصحية، نسبة السكان الذين يعيشون تحت خط الفقر، توزيع الدخل، معدلات البطالة. نسبة أجور الإناث إلى الذكور، حالة التغذية لدى الأطفال، معدل وفيات الأطفال تحت 5 سنوات، العمر المتوقع عند الولادة، نسبة السكان المخدومين بنظام الصرف الصحي، نسبة السكان الحاصلين على مياه سليمة للشرب.
- **في الجانب البيئي:** منها نسبة الاستخدام السنوي للمياه الجوفية والسطحية من مصادر المياه المتجددة نسبة الأكسجين في المصادر المائية، وتراكيز ملوثات المياه العادمة في المياه النقية، ومساحة النظم البيئية في المساحة الكلية، ونسبة مساحة المحميات الطبيعية في المساحة الكلية ومعدل تواجد الأنواع البرية.
- **في الجانب الاقتصادي:** ومنها نسبة الناتج المحلي لكل فرد، نسبة الاستثمار في الناتج المحلي، الميزان التجاري في البضائع والخدمات، نسبة العجز للناتج القومي الإجمالي، نسبة المساعدات التنموية لإجمالي الناتج القومي، استهلاك الطاقة السنوي للفرد الواحد، نسبة استهلاك مصادر الطاقة المتجددة.
- **في الجانب المؤسسي:** تشمل إستراتيجية وطنية للتنمية المستديمة، تطبيق الاتفاقيات العالمية المصادق عليها، عدد مستخدمي الانترنت لكل 1000 مواطن، عدد خطوط الهاتف لكل 1000 مواطن، نسبة الإنفاق على البحث العلمي والتنمية من الناتج المحلي، الخسائر البشرية والاقتصادية للكوارث الطبيعية.

I-3: أبعاد التنمية المستدامة

رغم تشابك مفهوم التنمية المستديمة، فهناك إجماع على أن هذه الأخيرة تمثل العناية المرغوب فيها والمأمول تحقيقها بما يخدم البشرية حاضرا ومستقبلا، وقد مست ثلاثة أبعاد رئيسية وهي:[9]

1: البعد الاقتصادي

احتلت التنمية الاقتصادية مكانا هاما سياسيا واجتماعيا منذ 1945، حيث أعطيت لها عدة تعريفات منها: "تقدم المجتمع عن طريق استنباط أساليب إنتاجية جديدة أفضل ورفع مستويات الإنتاج من خلال إنماء

المهارات والطاقات البشرية وخلق تنظيمات أفضل، هذا فضلا عن زيادة رأس المال المتراكم في المجتمع عبر الزمن".

غير أنه برز اختلاف بين مصطلحي التنمية الاقتصادية والنمو الاقتصادي، حيث يشير بعض الاقتصاديين إلى أنهما عملية واحدة، وهي التغيير نحو الأحسن ويعني ذلك زيادة الطاقة الإنتاجية للاقتصاد أي الاستثمار المنتج في تنمية لإمكانات المادية والبشرية لإنتاج الدخل الحقيقي في المجتمع، في حين يشير البعض الآخر إلى استخدام مصطلح النمو الاقتصادي بشأن الدول المتقدمة اقتصاديا، والتنمية الاقتصادية بشأن الدول الأقل تقدما. وتنطوي التنمية الاقتصادية على ثلاثة عناصر أساسية هي:

- تغيرات في الهيكل والبنيان الاقتصادي.
- إعادة توزيع الدخل لصالح الطبقة الفقيرة.
- ضرورة الاهتمام بنوعية السع والخدمات المنتجة وإعطاء الأولويات لتلك الأساسيات.

وتتمثل أهداف التنمية المستديمة من خلال هذا البعد فيما يلي:

- إشباع الحاجات الأساسية عن طريق زيادة الإنتاج وتحسين مستواه من أجل مواجهة الحاجات الأساسية للغالبية العظمة من الشعوب.
- تصحيح الاختلال في هيكل توزيع الدخول بما يضمن إزالة الفوارق بين طبقات المجتمع.
- العمل على الارتقاء بالجودة في الإنتاج.
- رفع مستوى المعيشة ويستدل عادة على حجم مستوى المعيشة بمتوسط نصيب الفرد من الدخل القومي، كما أنه يقترن بهيكل الزيادة السكانية وطريقة توزيع الناتج القومي وتأهيل العنصر البشري.
- العمل على الحد من مشكلة البطالة.
- زيادة دور القطاع في التنمية وفق آليات السوق.

2: البعد الاجتماعي

يقصد بالتنمية الاجتماعية: "زيادة قدرة الأفراد على استغلال الطاقة المتاحة إلى أقصى حد ممكن لتحقيق الحرية والرفاهية، ويعتبر البعد الاجتماعي بمثابة البعد الذي تتميز به التنمية المستديمة، لأنه البعد الذي يمثل البعد الإنساني بالمعنى الضيق والذي يجعل من النمو وسيلة للتلاحم الاجتماعي ولعملية التطوير في الاختيار السياسي". كما يشترط في هذا الاختيار أن يكون قبل كل شيء لاختيار أنصاف بين الأجيال بمقدار ما هو بين الدول. ويجمع أهل الاختصاص من المحللين في المجالات الاقتصادية والاجتماعية أن مفهوم العمل والبطالة قد اكتسبا أبعاد جديدة نهاية القرن21، إذ تأثر مفهوم التشغيل بالتطور الذي شهدته الحياة الاجتماعية، وبصورة عامة تظهر في ارتفاع نسب التنمية والتطور الذي عرفته الدول وخاصة النامية منها، إذ أصبح يلاحظ أنواع مختلفة للبطالة كالاختيارية (الإدارية)، التقنية وبطالة أصحاب الشهادات وغيرها، كما نتج عن التطور التكنولوجي ظهور مفاهيم جديدة للعمل كالعمل عن بعد، والعمل

بالتناوب والعمل لحساب الغير، والمنظومة الاجتماعية تشمل المساواة في التوزيع، و الحراك الاجتماعي، و المشاركة الشعبية، و التنوع الثقافي مع استدامة المؤسسات.

3: البعد البيئي

البيئة كمصطلح واسع المدلول يشمل كل شيء يحيط بالإنسان، وقد عرفها مؤتمر الأمم المتحدة للهيئة الإنسانية الذي عقد في ستوكهولم سنة 1972 بأنها: "رصيد الموارد المادية والاجتماعية المتاحة في وقت ما وفي مكان ما لإشباع الإنسان وتطلعاته"، كما تعرف أيضا: "بالمجال الذي يعيش فيه الإنسان ويحصل منه على كل الموارد اللازمة لإشباع حاجاته فيؤثر فيه ويتأُثر به".

ولقد أصبحت البيئة محددا عالميا يفرض نفسه ويؤثر على التعاملات الاقتصادية والتجارية والعلاقات الدولية المعاصرة، وأصبح الاهتمام بها من أهم المقاييس لتقييم حضارة الدول، والبيئة والتنمية أمران متلازمان فقد أسس التزاوج بين تحقيق التنمية وحماية البيئة ولادة فرع جديد من العلوم الاقتصادية سمي بالاقتصاد البيئي. ويهدف البعد البيئي إلى ما يلي:

- المحافظة على البيئة الطبيعية مع توظيف البيئة المادية بعيدا عن التلوث.
- نشر الوعي بالبيئة الثقافية والاجتماعية والحضرية.
- التعريف بالتوازن البيئي وحماية البيئة من جميع التلوث والاستنزاف.
- استخدام التكنولوجيا النظيفة وتحقيق التنوع والمحافظة عليه.

ومما تقدم يتضح أن الأبعاد الثلاثة التي ترتكز عليها التنمية المستديمة وتعمل في إطارها من بعد اقتصادي واجتماعي وبيئي تحاول التكامل من أجل الاستمرارية والحفاظ على الموارد رغم أن أهداف إحداها قد تتعارض مع الأخرى وهذا ما يقع على التنمية المستديمة إحداث التكامل بينه.

I-4: الممارسات التجارية التي تخدم التنمية المستدامة

يلخص منشور تحفيز التغيير: تاريخ موجز للمجلس العالمي للأعمال التجارية من أجل التنمية المستدامة مواقف المجلس الذي يطرح عشرة رسائل للعمل كالتالي:[10]

- **الأعمال التجارية جيدة للتنمية المستدامة والتنمية المستدامة جيدة للأعمال التجارية:** فالأعمال التجارية تشكل جزءا من حل التنمية المستدامة، فيما تتمثل التنمية المستدامة استراتيجية فعالة في الأجل الطويل لنمو الأعمال التجارية.
- **الأعمال التجارية لا يمكن أن تنجح في المجتمعات الفاشلة:** فلا يوجد مستقبل للأعمال التجارية الناجحة إذا كانت المجتمعات المحيطة بها لا تعمل. ويجب على الحكومات والمؤسـسات إقامة شـراكات لتوفير الخدمات المجتمعية الضـرورية كالطاقة والمياه والرعاية الصـحية والبنية التحتية.

- **الفقر عـــدو رئيسي لاستقرار المجتمعات:** فالفقر يتسبب فـــي عـــدم الاســـتـــقـــرار السياسي والاقـــتـــصـــادي، ويمثل تهديدا كبيراً للأعمال التجارية والتنمية المستدامة. وفي المقابل، يمكن للمؤسسات التجارية أن ترفع من مستويات المعيشة وتقضي على الفقر.
- **توفير إمكانية النفاذ إلى الأســواق للجميع يدعم التنمية المستدامة:** فالتنمية المستدامة تتحقق بالشكل الأمثل من خـــلال أســـواق عالمية تتسم بالانفتاح والشفافية والتنافسية.
- **الحكم الرشـــيد ضـــروري لتكون الأعمال التجارية جزءا من الحل:** فالأطر والأنظمة الداعمة ضرورية ليتسنى للأعمال التجارية المساهمة بشكل كامل في التنمية المستدامة.
- **يتعين على الأعمال التجارية أن تحوز عن استحقاق رخصتها للعمل والابتكار والنمو:** فطريقة تصـــرف المؤســـسات التجارية والنظرة إليها مهمتان للغاية من أجل نجاحها. وتمثل المساءلة والأخلاقيات والشـــفافية والمسؤولية الاجتماعية والبيئية والثقة اشتراطات مسبقة أساسية لنجاح الأعمال التجارية والتنمية المستدامة.
- **الابتكار وتطوير التكنولوجيا بالغا الأهمية للتنمية المستدامة:** فهما يقدمان حلولا أساسية للعديد من المشـــاكل التي تهدد التنمية المستدامة. ولطالما كانت الأعمال التجارية، وستظل، المساهم الرئيسي في التطوير التكنولوجي.
- **الكفاءة الإيكولوجيـــة بـــإنجـــاز المزيد بموارد أقل:** فالجمع بين الامتياز التشـــغيلي البيئي والاقتصـــادي من أجل توفير سلع وخدمات بآثار خارجية أقل ومكاسب أكثر من ناحية جودة الحياة يمثل استراتيجية أساسية للأعمال التجارية من أجل تحقيق التنمية المستدامة.
- **توازن الأنظمة الإيكولوجية – شرط أساسي للأعمال التجارية–:** فلا يمكن للأعمال التجارية أن تعمل إذا تدهورت الأنظمة الإيكولوجية والخدمات التي توفرها مثل المياه والتنوع البيولوجي والغذاء والألياف والمناخ.
- **التعاون يهزم المواجهة:** فتحديات التنمية المستدامة ضخمة وتستلزم مساهمات مـــــن جميع الأطـــــــــــراف من حكومات ومؤسسات تجارية وجهات المجتمع المدني والهيئات الدولية. والمواجهة تعرض الحلول للخطر. والتعاون والشراكات الإبداعية تعزز التنمية المستدامة.

ويتزايد تشديد شركات التكنولوجيا على جدارتها البيئية. ففي عام 2014 أصدرت شركة(Airbnb) دراسة تستند إلى 8000 مضيف وضيف، تعدد فيها المنافع البيئية لتقاسم المنازل للمسافرين، مدعية وجود أوجه خفض في استخدام الطاقة والمياه، وانخفاض في انبعاثات غازات الدفيئة وفي النفايات، وزيادة في اســـتخدام النقل العام. وترصـــد شـــركة غوغل بصـــمتها البيئية، من خلال مشـــروع (Googlegreen)، حيث تشتري الطاقة من محطات طاقة الرياح لتغذية معالجاتها التي تحتاج الكثير

من الطاقة، وتدعي أنها تحقق خفضـــا في الطاقة بنسبةً 50في المائة مقارنة بالمعالجات الأخرى. وهي تستخدم الطاقة الشمسية في كاليفورنيا، وتجميع مياه الأمطار في إيرلندا، ولدى مبانيها شهادة القيادة في مجال الطاقة والتصميم البيئي. ويمكن وصف هذه المبادرات بأنها ممارسة تجارية جيدة للصـــالح العام، وتهدف غوغل إلى جعل بصـــمتها الكربونية "دون الصـــفر" عن طريق استثمار 2.5بليون دولار في مشاريع الطاقة المتجددة التي ستنتج أكثر من احتياجاتها بكثير.

II: الحماية المستدامة للمستهلك

باعتبار المســـتهلك المســـتهدف الرئيس في الســـوق العالمية فإن حمايته بشكل مستدام تعد أهم أهداف التجارة الدولية إذا تم التركيز على مفاهيم الاستدامة فيها وفيما يلي تفصيل في المفهوم:

II-1: مفهوم الحماية المستدامة للمستهلك

إن الحديث عن حماية المســـتهلك لم يعد ترفا بل أصـــبح واقعا هاما، ومن أهم حقوق الإنسان المعاصر هو حمايته من السلع التي يستهلكها، وفي الوطن العربي تزداد معدلات الغش نتيجة لضعف ثقافة المستهلك العربي حيث أثبتت التجارب وجود من 3 إلى 6% من حالات الغش في التجارة العالمية بالإضافة إلى أن منظمة الصحة العالمية أوضحت وجود نسبة تتراوح من 10 إلى 15% حالات غش في الـــدواء. ويعاني المواطن العربي على وجه الخصـــــوص من نقص الحماية رغم وجود العديد من القوانين التي تحكم حماية المستهلك هذا من جهة.[11]

ومن جهة أخرى فالاستدامة(Sustainability):هي مصطلح بيئي يصف كيف تبقى النظم الحيوية متنوعة ومنتجة مع مرور الوقت. والاســـتدامة بالنســـبة للبشر هي القدرة على حفظ نوعية الحياة التي نعيشـــها على المدى الطويل وهذا بدوره يعتمد على حفظ العالم الطبيعي والاستخدام المسئول للموارد الطبيعية. وقد أصـــبح مصـــطلح الاستدامة واسع النطاق ويمكن تطبيقه تقريبا على كل وجه من وجوه الحياة على الأرض، بدء من المستوى المحلي إلى المستوى العالمي وعلى مدى فترات زمنية مختلفة . وهناك أدلة علمية كثيرة على أن البشـــرية تعيش بطريقة غير مستدامة، وأن إعادة الاستخدام البشري للموارد الطبيعية إلى داخل الحدود المستدامة يتطلب جهدا جماعيا كبيرا. إن سبل العيش باستدامة أكثر يمكن أن يأخذ أنماطا عديدة تشمل كافة مناحي الحياة.[12]

وتعرف حماية المستهلك بأنها: "نوع من التنظيم الحكومي والأهلي العامل على حماية مصالح المســـتهلكين، فمثلاً قد تطلب الحكومة من قطاع الأعمال أن يكشـــف معلومات مفصلة عن المنتجات، وخصـــوصـــا تلك المتعلقة بقضايا السلامة، أو الصحة العامة، كمنتجات الغذاء. أو هي خدمة توفرها الحكومة أو المجتمع المدني بجمعياته المختلفة ذات الاختصاص لحماية المستهلك من الغش التجاري أو اســـتغلاله بصـــورة غير مشروعة أو سوء تقديم خدمة ما عن طريق الاحتكار أو الإذعان لظرف ما.

وترتبط حماية المســـتهلك بفكرة حقوق المستهلك (أي أن المستهلكين يملكون حقوقاً متعددة باعتبارهم مستهلكين). كما ترتبط بتشكيل منظمات المستهلكين التي تساعد المستهلك على اتخاذ الخيارات الأفضل في الأســـواق. ويمكن حماية مصالح المستهلك عبر تشجيع التنافس في الأسواق والذي يخدم المستهلك مباشـــرة وغير مباشـــرة، ويتفق مع الفعالية الاقتصـــادية الجيدة ولكن هذا العنوان يدرس تحت قانون التنافســـية. ويمكن توفير الحماية عبر منظمات غير حكومية كالمســـتهلكون الدوليون، وعبر أفراد من نشطاء حماية المستهلك كمدونة حماية المستهلك.[13]

كما يقصد بها الخدمة التي توفرها الحكومة أو المجتمع المدني لحماية المستهلك من الخطر على صحته أو سلامته أو أمواله أو من الغش التجاري للسلع والخدمات أو استغلاله أو سوء تقديم خدمة ما عن طريق الاحتكار أو الخضوع لظروف معينة.[14]

ومن أبرز هذه التعريفات أن حماية المســـتهلك هي: "الفلســـفة التى تتبناها مختلف المنظمات بالدولة نحو توفير الســـلع أو تقديم الخدمات للمســـتهلك بأقل تكلفة مادية وجسمانية ونفسية من خلال المتغيرات البيئية السائدة بالدولة".[15]

أما ســـياســـة حماية المستهلك فتمثل مجموعة الإجراءات التي تتخذ من طرف أجهزة وتنظيمات وهيئات معينة هدفها المحافظة على المستهلك من المخاطر التي يمكن أن يتعرض لها في أثناء قيامه بعملية إشباع حاجاته ورغباته.[16]

وفي نفس الســـياق تتحدث الأمم المتحدة عما يعرف بالاســـتهلاك المســـتدام الذي يشمل تلبية احتياجات أجيال الحاضـــر والمســـتقبل من الســـلع والخدمات بطرق مستدامة اقتصاديا واجتماعيا وبيئيا. ويشترك في المسؤولية عن الاستهلاك المستدام كافة أفراد المجتمع ومنظماته، مع المستهلكين المستنيرين والحكومة وقطاع الأعمال التجارية ومنظمات العمال ومنظمات المستهلكين والمنظمات البيئية التي تؤدي أدوارا هامة بصـــورة خاصـــة. وللمستهلكين المستنيرين دور أساسي في تشجيع الاستهلاك المستدام بيئيا واقتصـــاديا واجتماعيا، من خلال جملة عوامل منها آثار اختياراتهم على المنتجين. وينبغي للحكومات أن تعزز وضـــع وتنفيذ سياسات من أجل الاستهلاك المستدام وإدماجها مع السياسات العامة الأخرى. وينبغي أن تتم عملية صـــنع الســـياسات الحكومية بالتشاور مع منظمات الأعمال التجارية ومنظمات المستهلكين والمنظمات البيئية وغيرها من المجموعات المعنية. ويتحمل قطاع الأعمال التجارية مســـؤولية تشـــجيع الاســـتهلاك المستدام من خلال تصميم السلع والخدمات وإنتاجها وتوزيعها. وتتحمل منظمات المستهلكين والمنظمات البيئية مسؤولية تشجيع مشاركة عامة الناس في الاستهلاك المستدام ومناقشتهم له، وعن إعلام المستهلكين، والعمل مع الحكومة وقطاع الأعمال التجارية من أجل الاستهلاك المستدام.[17]

فالاســـتهلاك المستدام لا يدور حول الحد من الاستهلاك، بل إنه يدور حول الاستهلاك بشكل أفضـــل. وينبغي لتحويل أنماط الاســـتهلاك أن يعمل على إيجاد وظائف وأســـواق جديدة، وأن يحفّز

الابتكار في مجال الاســـتدامة، وأن ينقل المدّخرات والموارد إلى مشـــاريع مُنتجة وأن يتصدّى لسوء التغذية والسمنة.[18]

وبالتالي فالاستهلاك المستدام جاء نتيجة ما تفرضه السوق العالمية من تحديات على المستهلكين لضـــمان حقوق كافة الأجيال في الغذاء. أما الحماية المســـتدامة للمســـتهلك فتشـــمل كافة الإجراءات والسياسات الموجهة لحماية المستهلك من الممارسات التجارية غير الشرعية التي تعرفها بيئة الأعمال المتغيرة حاليا مع العمل على توفير حق الأجيال المستقبلية في تلك الحماية.

2-II: مبادئ الحماية المستدامة للمستهلك

أقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة بقرارها 39/248 في أفريل 1985 المبادئ الإرشـــادية لحماية المستهلك والتي هدفت إلى ما يلي:[19]

- مراعاة مصالح واحتياجات المستهلكين في جميع الدول (متقدمة أو نامية) بحقهم بالحصول على منتجات غير خطرة .
- مساعدة البلدان على تحقيق ومواصلة توفير الحماية لسكانها كونهم مستهلكين.
- تمهيد السبيل أمام أنماط الإنتاج والتوزيع التي تلبي احتياجات المستهلكين ورغباتهم.
- تشجيع المستويات الرفيعة لآداب السلوك للعاملين بإنتاج المنتجات وتوزيعها على المستهلكين.
- مساعدة البلدان على الحد من الممارسات التجارية المسيئة التي يتبعها أي من المؤسسات على الصعيدين الوطني أو الدولي والتي تؤثر على المستهلكين تأثيرا ضارا.
- تسهيل إنشاء جمعيات حماية المستهلك المستقلة.
- تشجيع تطوير أوضاع السوق بحيث توفر للمستهلكين مجالات أكثر للاختيار وبأسعار أدنى.
- تعزيز التعاون الدولي في مجال حماية المستهلك.

وبالنظر لما يكتسيه موضوع حماية المستهلك من أهمية توجب على الحكومات إتباع سياسات لحمـــايته مع تحديد أولوياتها وفقا للظروف الاجتماعية والاقتصـــادية التي تحقق احتياجات الســـكان ومصالحهم دون أن تقف هذه الإجراءات حواجز أمام التجارة الدولية وفقا للمبادئ التوجيهية التالية:[20]

1: توفير السلامة المادية للمستهلك: من خلال اعتماد الحكومات والسياسات والنظم القانونية وأنظمة السلامة والمعايير الوطنية والدولية بما يضمن أن تكون المنتجات المصنعة مأمونة أينما وجدت (أثناء التداول التخزين) وإبلاغ المســـتهلكين بالمعلومات الهامة المتعلقة بسلامة الاستعمال مع الالتزام بســـحبها والتعويض على المتضـــرر بالتعويض المناسب في حال وقوع خطر من جراء استعمال هذه المواد.

2: تعزيز وحماية المصـــالح الاقتصـــادية للمستهلك: من خلال تنفيذ السياسات الحكومية التي تمكن المستهلك من الحصول على الفائدة المثلى من موارده الاقتصادية وتحقيق المعايير المقبولة للأداء وطرق التوزيع الملائمة والممارسات التجارية العادلة والتسويق، أي اتخاذ السياسات التي تضمن قيام المنتجين والموزعين والبائعين بالتقيد بالمواصـــفات والمعايير الإلزامية وتحد من الممارسات التجارية التي تلحق الضرر بالمستهلكين وتشجع على المنافسة النزيهة والفعالة والمعاملات العقدية المنصفة.

3: ضـــمان الســـلامة وجودة الســـلع الاستهلاكية والخدمات: بوضع المعايير والمواصفات الإلزامية والطوعية وتشجيع تنفيذها لضمان سلامة وجودة السلع والخدمات وإعادة النظر بها دوريا بما ينســـجم مع القواعد الدولية الموضـــوعة لســـلامة الغذاء (دستور الغذاء العالمي) كما أنه لابد من بذل الجهود لتوفير البنية التحتية لاختبار واعتماد سلامة وجودة وأداء السلع والخدمات الاستهلاكية الأساسية وبذل الجهود الممكنة لرفع مســـتوى المعايير الموضـــوعة بالســـرعة الممكنة لتتوافق مع المواصفات والمعايير الدولي.

4: تحقيق تســـهيل التوزيع للســـلع الاستهلاكية والخدمات الأساسية: يجب أن تقوم الحكومة باعتماد الســـياســـات التي تضـــمن كفاءة توزيع الســـلع والخدمات للمستهلكين ويمكن النظر باستخدام إجراءات محددة لضـــمان عدالة توزيع الســـلع والخدمات الأساسية عندما يكون التوزيع مهددا بالخطر مثلا في الأرياف، ويمكن أن تشمل هذه السياسات المساعدة في إنشاء المرافق المناسبة للتخزين والبيع بالتجزئة وتحســـين مراقبة الشروط التي تقدم بموجبها السلع والخدمات وخاصة في المناطق الرئيسية وتشجيع الأنشطة التجارية والتعاونية المتعلقة بذلك.

5: تشجيع التدابير التي تمكن المستهلكين من الحصول على تعويض:

إن ضـــمان التدابير القانونية والتنظيمية التي تمكن المستهلك من الحصول على التعويض عند الاقتضاء بحيث تكون منصفة وسريعة التنفيذ وتلبي حاجات المستهلكين من ذوي الدخل المحدود تعتبر من المهام الرئيســـية للدولة التي يجب أن تشجعها لحل المنازعات بطريقة عادلة بصرف النظر سواء أكانت الإجراءات رســـمية أو طوعية، وهذه يتطلب التعاون مع المستهلك لتعريفه بالإجراءات المتبعة لحل الخلافات التجارية وواجباته في هذه الحالة, مع الالتزام بسرعة البت في تلك القضايا والمنازعات وتقنين تكلفتها بالنسبة للمستهلك وتجريم العقوبة بالنسبة للشركات التي تنتهك حقوق المستهلكين.

6: وضـــع برامج التثقيف والإعلام: إن تشـــجيع وضع برامج إعلامية هادفة لتوعية وإعلام المستهلكين تمكن المستهلك اختيار السلع بشكل واع لحقوقه ومسؤولياته بما يؤمن توفير حاجات الفئات الحساسة من المستهلكين (الأطفال، المسنين، المهجرين، المحرومين، الفقراء، الأميين...) ويمكن إدخال

مثل هذه البرامج في المناهج التعليمية حيث تشمل مواضيع الصحة والتغذية والوقاية من الأمراض التي تنقلها الأغذية ووســـائل غشـــها وأخطارها وانعكاساتها على البيئة ومتطلبات بطاقة البيان والمقاييس القانونية المعتمدة، كما أن اطلاع قطاع الأعمال على البرامج الملائمة لهم ومشـــــاركتهم بها تعتبر من المتطلبات التي يجب التشجيع لها.

7: تدابير خاصة متعلقة بالمواضيع التي تعطى الأولوية للمستهلك: يجب على الدولة إعطاء الصحة والغذاء وتوفير الماء والدواء الأولوية، كما إن تقييم مبادئ الجودة وشهادة المطابقة في الصناعة وتطبيق المواصـــفات ووضع المعلومات في بطاقة البيان لا تقل أهمية عن السياسات والخطط المتعلقة بتحديد احتياجات الســـكان من الغذاء المتوازن والماء الصالح للشرب لجميع فئات المستهلكين، وكذلك توفير الأدوية وترخيص إنتاجها وتوزيعها وتسجيلها بما ينسجم مع الضوابط العالمية.

وتمثل تلك المبادئ مرتكزا لزيادة وعي الأطراف العاملة بالأســـواق والحكومات والمواطنين أنفســـهم بمختلف حقوقهم باعتبارهم مستهلكين لكل ما يتم انتاجه سواء حاليا أو مستقبليا. مع ضرورة العمل على تكييف هذه المبادئ بما يضمن استدامة حماية المستهلك.

II-3: أهداف الحماية المستدامة للمستهلك

تركز حركة الحماية المســـتدامة المســـتهلك على الدفاع عن المستهلك (حاليا ومستقبلا)؛ حيث تعتمد على المعالجات الوقائية والحد من تأثيرها المباشر عليه، من خلال حمايته من عمليات الخداع و الغش والتضليل التي تمارس في مختلف العمليات والأنشطة الإنتاجية و التسويقية في الشركات، وكشف المخاطر الناجمة عن استخدام المنتجات المختلفة. وبالتالي فإن أهداف حماية المستهلك تشمل مايلي: [21]

- حماية المستهلك الحالي والمستقبلي تجاه أساليب الخداع والتضليل والحيف الذي يصيبه جراء الطرق المختلفة والمعتمدة في مجال البيع، وسواء كان ذلك من قبل المنتجين أو الوسطاء.
- التعهد بالالتزام بحقوق المستهلك وحمايته من التلاعب الحاصل في السلع التي يحتاجها.
- تقديم المساعدة لذوي الدخل المنخفض والمعوزين بشكل خاص من عوائل المجتمع في الحصول على السلع الأساسية التي يحتاجونها.
- التعاون مع منظمات الأعمال في تقديم المعلومات المتعلقة بالمستهلك والتي يتعذر على تلك المنظمات من الحصول عليها بسبب محدودية قدراتها في الاتصال الواسع والمعمق مع المستهلكين.

- مساعدة المستهلك في الحصول على ما يحتاجه في ظل التعقيد الكبير الذي تشهده الأسواق من جراء تعدد وتنوع السلع الموجودة في السوق.

ولم تعد تلك الأهداف نهاية المطاف لهده الحركة بل أصـــبحت جزءا من أبعاد مختلفة أخرى برزت في أنشطة الحركة ومسؤوليتها. حيث أصبح التغير الحاصل في اتجاهات المستهلكين والقيم التي يحملونها والمرتبطة بالمنتجات والبيئة، مجالات جديدة لعمل الحركة بإضافة بعد الاستدامة.

II-4: الحمايـــــة المستدامة للمستهلك خدمة للأهداف التجارية

إن الأفكار المشمولة بمفهوم الحماية المستدامة للمستهلك خدمة للتجارة الدولية شملت الجوانب الآتية[22]:

1: الاهتمام بالاستهلاك المستدام : من خلال إمكانية الحصول على الاحتياجات الأساسية اللازمة لتحسين جودة الحياة، مع القيام في الوقت نفسه بتحسين كفاءة استخدام الموارد، بما يشمل التقليل إلى أدنى حد من إنتاج النفايات مع مراعاة قدرة الأرض على استيعابها؛ واعتماد أنـــــمـــــاط الاســـــتـــــهـــــلاك المنصفة الـــــتـــــي لن تهدد احتياجات الأجيال الحالية والمقبلة، مع القيام في الوقت نفسه؛ بضمان الإنصاف في الاستهلاك داخل البلدان وفيما بينها.

2: الوقائع: إن التنفيذ من قبل الدول فذلك يخص الحكومات ووزارات البيئة مع جمعيات حماية المستهلك وتشير التقارير إلى أن الاتحاد ًالأوروبـــــي كان نشطا في هذا الميدان عن طريق مبادرات شتى منها الوسم الإيكولوجي، والأنظمة الأوروبية للإدارة الإيكولوجية ومراجعة الحسابات، والمشتريات الحكومية "الخضراء"، والتصميم الإيكولوجي، والوسم بمعلومات الطاقة، وحوارات أصحاب المصلحة المتعددين بشأن الادعـــــاءات البيئية، ومنهجيات البصمة البيئية للمنتجات والمنظمات، والأمر التوجيهي بشأن وسم السيارات، ومنتديات تجارة التجزئة من أجل تحقيق الاستدامة، واجتماعات المائدة المستديرة المعنية باستهلاك الأغذية وإنتاجها بشكل مستدام، والزراعة العضوية وأنشطة الحد من النفايات الغذائية. ويوجد لدى لجنة التجارة الاتحادية في الولايات المتحدة أدلة إرشادية لاستخدام ادعاءات التسويق البيئية. ويبدو أن ًأيضا هناك ثغرة بين "التوعية" البيئية والأنشطة العملية. وقـــــد خلص استقصاء الأعضاء، الذي نشرته المنظمة الدولية للمستهلكين إلى أن بالكاد نصف البلدان المستجيبة 53% يلتزمون الإفصاح عن استهلاك الأجهزة المنزلية للطاقة، مع أن62% من البلدان لديها برامج بشأن الاستهلاك و/أو الإنتاج المستدام.

3: مساهمة الشركات الناشطة في مجال التبادل التجاري دوليا: فإنها اضطرت لمواجهة التحديات التي فرضتها الحركة البيئية. فتزايد الضوء على القضايا البيئية يدعو إلى الإفصاح عن الأداء البيئي، ونشاط المساهمين لتحقيق استثمار مسؤول اجتماعيا ، ورفع المعايير والحوافز من قبل الحكومات، ووجود اَشتراطات لتوسيع نطاق المسؤولية عن المنتج والقيادة المستنيرة وكل ذلك أدى إلى تناول الشركات لمسألة التنمية المستدامة. ، إذ تحقق الشركات مكاسبً وهناك فرص تجارية أيضا متنوعة ملموسة وغير ملموسة من مراعاة الاعتبارات البيئية. وتتضمن هذه المكاسب ما يلي:

- **تحسين الأداء المالي:** فقد أظهرت الدراسات وجود ارتباط إيجابي بين الأداء البيئي الفائق والأداء المالي الفائق. وكان الفوز بعقود واستثمارات من نتائج تحسين الأداء البيئي.
- **انخفاض التكاليف:** من خلال الحد من النفايات وتحقيق الكفاءة في استخدام الطاقة، وإنتاجية الموارد.
- **الابتكار:** تطبيق المبادئ البيئية في التصميم والإنتاج.

4: المنافع المنجرة عن ذلك: ركـز رد الـشـركـات فـي بـادئ الأمـر على جانب الإنتاج، أي على الحد من النفايات وتحسين العمليات وتصميم المنتج من خلال الكفاءة الإيكولوجية. وفي الوقت المناسب، استخدمت الشركات المسؤولية البيئية كوسيلة لتحسين سمعتها أو صورة علامتها التجارية. ولا شك في أن دور المجلات المعنية بالمستهلكين قد أدى إلى تحفيز التطورات في هذا الاتجاه، حيث تقدم هذه المجلات معلومات للمقارنة بشأن استهلاك الطاقة، وإمكانية إعادة التدوير، والاستخدام المنخفض للمواد الخطرة، إلى جانب تغير سلوك المستهلك.

وبالتالي يتبين أن الحماية المستدامة للمستهلك تركز عن الممارسات العملية التي مازالت محتشمة على الصعيد العالمي لكن المبادرات التي بدأت تنفذ من قبل الشركات ومستوى وعي المستهلك أصبح له دور مهم في نشر مفاهيم الاستدامة في المجال التجاري وخاصة في الحماية المستدامة للمستهلك.

III- التجربة الامارتية في مجال الحماية المستدامة للمستهلك

الإمارات العربية المتحدة هي دولة اتحادية تقع في شرق شبه الجزيرة العربية في جنوب غرب قارة آسيا مطلة على الشاطئ الجنوبي الخليج العربي لها حدود بحرية مشتركة من الشمال الغربي مع

دولة قطر ومن الغرب حدود برية وبحرية مع المملكة العربية السعودية ومن الجنوب الشرقي مع سلطنة عمان. تأتي تسمية الإمارات نسبة إلى الإمارات السبع التي شكلت اتحادا فيما بينها وهي: إمارة أبوظبي وإمارة دبي وإمارة الشارقة وإمارة رأس الخيمة وإمارة عجمان وإمارة أم القيوين وإمارة الفجيرة. تأتي في المرتبة السابعة في العالم من حيث احتياطاتها النفطية، وتمتلك واحدا من أكثر الاقتصادات نموا في غرب آسيا.[23]

إن اقتصاد دولة الإمارات يحتل المرتبة الثانية والعشرين على مستوى العالم في أسعار الصرف في السوق. وهي ثاني أكبر دولة في القوة الشرائية للفرد الواحد، وعلى نسبة عالية نسبيا في مؤشر التنمية البشرية للقارة الآسيوية، وتحتل المرتبة الثانية والثلاثين عالميا. دولة الإمارات العربية المتحدة تصنف على أنها ذات الدخل المرتفع والتطوير الاقتصاد النامي من خلال صندوق النقد الدولي.[24]

وبالتالي ففرص التحول وتبني مفهوم الاستدامة متاحة بها وفيما يلي عرض للجهود الموجهة لذلك في حماية المستهلك:

III-1: الإطار التنظيمي لحماية المستهلك بالدولة

في سنة 2006 تشكل بناء على اقتراح الوزير لجنة تسمى" اللجنة العليا لحماية المستهلك "تكون برئاسة الوزير، ويدخل ضمن تشكيلها ممثلين عن جمعيات حماية المستهلك، ويصدر بتشكيل اللجنة وتحديد اختصاصاتها قرار من مجلس الوزراء. كما تنشأ بالوزارة إدارة تسمى" إدارة حماية المستهلك " تتولى ممارسة الاختصاصات الآتية:[25]

- الإشراف على تنفيذ السياسة العامة لحماية المستهلك بالتعاون مع الجهات المعنية في الدولة.
- التنسيق مع الجهات المعنية في الدولة في التصدي للممارسات التجارية غير المشروعة والتي تضر بالمستهلك.
- التنسيق والتعاون مع الجهات المعنية في نشر الوعي الاستهلاكي في الدولة حول السلع والخدمات وتعريف المستهلكين بحقوقهم وطرق المطالبة بها.
- مراقبة حركة الأسعار والعمل على الحد من ارتفاعها.
- العمل على تحقيق مبدأ المنافسة الشريفة ومحاربة الاحتكار.
- تلقي شكاوى المستهلكين واتخاذ الإجراءات بشأنها أو إحالتها للجهات المختصة، ويجوز أن تقدم الشكوى من المستهلك مباشرة ,كما يجوز تقديمها من قبل جمعية حماية المستهلك باعتبارها ممثلة

للمشتكي.

- نشر القرارات والتوصيات التي تساهم في زيادة الوعي لدى المستهلك.

كما صـــدرت اللائحة التنفيذية لهذا القانون بناء على قرار مجلس الوزراء رقم (12) في سنة 2007 والمتضمنة عدة مواد تتعلق بالإطار التنفيذي الخاص بما يلي:[26]

- ما يعتبر زيادة غير طبيعية في الأسعار وحالات الاحتكار
- دور الإدارة في حالة حدوث أزمات وظروف غير عادية بالأسواق.
- حقوق المستهلك.
- دور الإدارة في الدفاع عن حقوق المستهلك.
- التزامات المزودين والإطار المنظم لعملهم بما يضمن حقوق المستهلك.

وتولي حكومة دولة الإمارات أهمية خاصة لحماية حقوق المستهلكين، وبعد القانون رقم (24) لعام 2006 بشـــأن حماية المســـتهلك تتولى إدارة حماية المستهلك في وزارة الاقتصاد وأقسام حماية المســـتهلك في البلديات والدوائر الاقتصـــادية في مختلف إمارات الدولة، مهمة الإشـــراف على تنفيذ الســـياسة العامة لحماية المستهلك والتصدي للممارسات غير المشروعة وتعريف المستهلكين بحقوقهم وطرق المطالبة بها. وتعمل وزارة الاقتصـــاد على توعية المستهلك بحقوقه وطرق المطالبة بها وهي كما يلي:[27]

- **حق الأمان:** حق المستهلك في الأمان من المنتجات التي يستعملها، وإجراءات الإنتاج والخدمات التي يمكن أن تضر بصحته وسلامته .
- **حق المعرفة**: حقه في معرفة المعلومات الصحيحة عن السلع والخدمات (مثل: الإشارة في المواد الغذائية إلى تاريخ الصلاحية، والمكونات، وما على ذلك .
- **حق الاختيار:** حقه في توافر بدائل عديدة للسلع والخدمات، بمستوى جودة وأسعار تنافسية .
- **حق الاستماع إلى آرائه:** من حق المُستهلك التعبير عن رأيه حول تطوير السلع والخدمات، وحول أسعارها وتوافرها .
- **حق التثقيف**: حقه في اكتساب المعرفة والمهارة، والوعي بحقوقه وواجباته عن طريق برامج التوعية المستمرة .
- **حق العيش في بيئة صحية مُستدامة:** حقه في العيش في بيئة مواتية، وخالية من مخاطر المعيشة والعمل.

كما أطلقت إمارة دبي "ميثاق خدمة المتعاملين" على مســـتوى الوزارات والهيئات الاتحادية، والذي يأتي ضمن برنامج الإمارات للخدمة الحكومية المتميزة. ويبين الميثاق حقوق وواجبات المتعامل تجاه الجهات الاتحادية. ويمكن للمســـتهلك التقدم بشكوى لوزارة الاقتصاد عبر نظام وزارة الاقتصاد للشـــكاوى والاقتراحات، كما يمكنه الاســـتفادة من الخدمات الإلكترونية المتعلقة بحقوق المستهلك عبر بوابة حكومة الإمارات من خلال عدد من الروابط الآتية:[28]

- قسم حماية المستهلك في دائرة التنمية الاقتصادية بأبوظبي.
- إدارة الرقابة التجارية وحقوق المستهلك بدائرة التنمية الاقتصادية بدبي.
- قوانين حماية المستهلك في دولة الإمارات.
- جمعية الإمارات لحماية المستهلك.
- النشرة الأسبوعية للأسعار– وزارة الاقتصاد.
- حقوق المستهلك في دبي– دائرة التنمية الاقتصادية.

والملاحظ أن هنـــاك إطارا تنظيميا قانونيا منظما لحماية المســـتهلك بالإمارات العربية المتحدة على مستوى الدولة مركزيا ومحليا عبر مختلف الإمارات والدوائر مع العمل لمواكبة تكنولوجيا المعلومات بإتاحة عدد من الخدمات الكترونيا لتســـهيل التواصل مع المستهلك خاصة والدولة وجهة عالمية لرجال الأعمال والاستثمار.

III-2: جمعية حماية المستهلك بالدولة وأدوارها

تأسست في دولة الإمارات العربية المتحدة سنة 1987 جمعية الإمارات لحماية المستهلك بهدف الســـعي لتوعية بأساليب مبسطة ورفع مستوى الثقافة الاستهلاكية لديه بما يمكنه من التصدي لظواهر عديدة مثل الغش والتدليس والإعلانات المضـــللة وأشهرت الجمعية رسميا لدى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ســـنة 1989 وذلك طبقا للقانون الاتحادي رقم (6) لسنة 1984 بشأن تنظيم الجمعيات ذات النفع العام وتعديلاته بالقانون الاتحادي لســـنة 1981. وتقوم جمعية الإمارات لحماية المســـتهلك بعدة أدوار لتحقيق الآتي:[29]

- خلق الوعي العام لدى المستهلك حول السلع والخدمات وعلاقتها بصحة وسلامتها.
- ارشـــاد المستهلك لسبل التأكد من ملائمة المواد الاستهلاكية، خاصة الأغذية والأدوية والتيقن من أنها غير ممنوعة التداول في بلد المنشأ لسبب يتعلق بصحة المستهلك وسلامته

- توعية المستهلك بمضار الدعايات والإعلانات التجارية المضللة وبأساليب الغش والتحايل أينما وحيثما وجدت إجراء الاســتطلاعات والأبحاث وإعداد الدراســات المقارنة للسلع والخدمات الاستهلاكية وذلك من حيث جودتها وصلاحيتها للاستعمال الآدمي وأسعار عرضها.
- نشــر النتائج التي تتوصــل إليها الجمعية بما يتيح للمســتهلك الاطلاع عليها والاستفادة منها والاسترشاد بها في إشباع حاجاته الاستهلاكية.
- إصــدار النشــرات وإقامة المحاضرات وحلقات الدراسة واستخدام غير ذلك من وسائل النشر المقروءة والمرئية والمسموعة التي تجيزها القوانين والأنظمة المرعية في الإمارات وذلك في سبيل تحقيق أهداف الجمعية.
- التعرف على شكاوي المستهلكين ودراستها والاستعانة في ذلك بالجهاز الحكومي والمختبرات المختصة لإجراء الفحوص المخبرية اللازمة في الدراسة والاستفادة من الدراسات والنتائج التي تتوصل إليها الجهات الأخرى.
- الســعي لدى الجهات المســئولة لعرض شــكاوي المســتهلك ومعالجتها لمساهمة في أعمال ونشــاطات الأجهزة الحكومية شبه الحكومية والأهلية ذات الصلة بمصلحة المستهلك وخاصة تلك المعنية بإعداد المواصــفات القياسية ومراجعة وتحديد الأسعار ومراقبة المواد الاستهلاكية ومتابعة صلاحيتها للاستعمال الآدمي وسلامتها للصحة العامة.
- الســعي لدى الجهات المختصــة وبالتعاون مع الأجهزة الحكومية والأهلية ذات العلاقة لوضع التشريعات اللازمة لحماية المستهلك ورعاية مصلحته.
- التعاون وتبادل الخبرات والمعلومات مع مختلف الجهات والمؤسسات المحلية والعربية والدولية ذات النشاط المماثل للجمعية.
- الاشتراك في المؤتمرات والأنشطة التي تعني بحماية المستهلك.

مع وجود موقع رسمي للجمعية على شبكة الانترنت وصفحة على الفايسبوك لنشر كل جديد له علاقة بنشــاطاتها من جهة، وتوعية المستهلكين سهولة التواصل معهم. وبالتالي فالوعي المدني متوفر لدى المواطنين لخلق جمعية حماية المستهلك للدفاع عن حقوقهم.

III-3: الجهود المبذولة في إطار الحماية المستدامة للمستهلك

إن العمل على تبني مفهوم الاستدامة في كافة مناحي الحياة بما فيها حقوق المستهلك موضوع حديث على كافة الأطراف مستهلكين ومنتجين، ومن الصعوبة بمكان التحول من النمط العادي نحو الاستدامة بما يضمن حقوق الأجيال الحاضرة والمستقبلية من المستهلكين في الحماية. وفيما يلي عرض للجهود التي تبذلها الإمارات العربية في سبيل تحقيق ذلك:[30]

- نظمت إمارة أبوظبي فعاليات المؤتمر الدولي للنقل المستدام الذي يعتبر أحد أبرز فعاليات مهرجان الإمارات الأخضر والذي يستمر لمدة يومين ويسلط الضوء على وسائل النقل الصديقة للبيئة ودورها في بناء مجتمع مستدام، بمشاركة ممثلين عن هيئة الطرق والمواصلات ومواصلات الإمارات، وهيئة الشارقة للاستثمار والتطوير والإمارات للطيران، والاتحاد للقطارات ومعهد مصدر وشركة غوغل.
- قامت شركة مواصلات الإمارات بتحويل 2600 حافلة تعمل بالغاز الطبيعي بدلا من البنزين، مع وجود محطات متخصصة لإمداد المركبات بالغاز الطبيعي إذ توجد 3 محطات في أبوظبي وأخرى في دبي كما سيتم قريبا افتتاح محطات أخرى في باقي الإمارات. وستشهد الفترة المقبلة تحويل الحافلات الكبيرة بمحركات تعمل 50% بالغاز الطبيعي و50% تعمل بالديزل حيث تسعى شركة مواصلات الإمارات للمساهمة في خفض البصمة الكربونية بنسبة 20% عبر الإجراءات الفنية لتحويل المركبات .مع العمل على إدخال السيارات العاملة بالطاقة الكهربائية.

إضافة إلى تسجيل الجهود الآتية:[31]

- لن تكون أبوظبي فقط أول عاصمة في العالم تقيم مدينة تعتمد بشكل كامل على الطاقة الشمسية وغيرها من مصادر الطاقة المتجددة، بل تعتزم الإمارة أيضا في المستقبل فرض معايير الاستدامة على الأدوات الصحّية والعديد من المنتجات، لتحسين الجودة ولحماية المستهلك. وقد شرع "مجلس أبوظبي للجودة والمطابقة" بالفعل في تطبيق برنامج المُطابقة على ستة أدوات، وهي صنابير دورات المياه وصنابير الاستحمام وصنابير المطابخ ومقاعد الاغتسال والحمامات ذات الدفق المزدوج للمياه، للتخلص من السباكة السيئة

وتحسين جودتها وفق المواصفات الصحية ولرفع مستوى وعي المُستهلك بالمحافظة على المياه.

- يعمل مجلس أبوظبي للجودة والمطابقة الذي تأسس سنة 2009 على زيادة جودة صادرات أبو ظبي والمُنتجات التي يجري تداولها محليا وكذلك حماية المستهلك ـــــ يسعى لتدشين ثلاثة برامج أخرى خاصـــة بالعلامات التجارية. ويعمل المجلس على تطبيق برامج أخرى مع جهات حكومية مثل مجلس أبو ظبي للتخطيط العمراني (اســـتدامة) وجهاز أبو ظبي للرقابة الغذائية الذي يعمل لفحص المواد المُلاصـــقة للغذاء واستخدام أنواع البلاستيك في المياه المعبأة. وفي المستقبل قد تفرض أبو ظبي على المشروعات العامة ألا تستخدم سوى المنتجـــات المُعتمدة. مع اســـتخدام الطّلاء الخالي من الرّصـــاص ومن انخفاض كمّيات المُركّبات العضـــوية المتطايرة. فمن المهمّ بمكان للمستشفيات والمدارس أن تستخدم طلاء به كميات منخفضة من المركبات العضوية المتطايرة. وهذا يسمح للمستهلكين أن يختاروا سلعة مستدامة بيئيا تستوفى شروط الجودة. ويحق للمنتجات التي تتحقق فيها شروط الجودة الحصول على علامة الثقة وشهادة الأداء البيئي في التغليف والدعاية والتجارة.
- يعمل"مجلس أبو ظبي للجودة والمُطابقة" على وضع شهادة معترف بها إقليميا ودوليا تتفق مع معايير مجلس التعاون الخليجي وأمامها فرصـــة لكي تتبناها جميع الإمارات الأخرى. وعلامة الثقة تشير إلى أن المُنتجات المُعتمدة تخضع للإشراف البيئي وهي مطابقة للمعايير البيئية ومعايير الاستدامة في الإمارة.
- يهدف مشـــروع مدينة مصـــدر إلى إقامة مدينة تعتمد بشـــكل كامل على الطاقة الشمسية وغيرهـــا من مصـــــادر الطاقة المتجددة، والتي تؤدي إلى وجود بيئة خالية من الكربون والنفايات. وتقع "مصدر" على بعد 17كيلومترا جنوب شرق مدينة أبوظبي ومن المتوقع أن تصل كلفة المشروع إلى حوالي 22 مليار دولار. وبحسب تقارير صحفية محلية، يُتوقع أن المدينة ســـتكون عند اكتمالها ســـنة 2014 مقرا لما يقرب من خمسين ألف نسمة وحوالي 150 ألفا من الأعمال التجارية والتصـــنيعية لمُنتجات صديقة للبيئة. وينوي القائمون على المشروع أن تستضيف "مصدر" أكبر منشأة لتوليد الطاقة الهيدروجينية في العالم. وسيقوم "معهد مصـــدر للعلوم والتكنولوجيا" من خلال مقره داخل المدينة بالمساعدة في البحث عن

حلول مبتكرة لأبرز القضـــايا الملحّة المتعلقة بســـلامة البيئة والاستخدام المستديم لمصادر الطاقة، بالتعاون مع "معهد ماساشوستس للتكنولوجيا"، بالولايات المتحدة الأميركية.

- قـــامـــت دائرة التنمية في دبي بتغيير منظومة عملها في ما يتعلق بقطاع الرقابة التجارية وحماية المســـتهلك ليصـــبح هذا الأخير ركيزة أســـاسية فيها بمراعاة احتياجات ومصالح المستهلكين مع العمل على تثقيف المستهلكين بشأن الآثار البيئية والاجتماعية والاقتصادية المترتبة على اختياراتهم وتشجيع أنماط الاستهلاك المستدامة.[32]
- اصـــدار تطبيق مستهلك دبي الذي يوفر خدمة شكاوى المستهلكين وخدمة شكاوى التجار عن المؤســـسات التجارية في إمارة دبي، حيث يتميز التطبيق بسهولة الاستخدام وإمكانية تقديم شـــكاوى أو ملاحظات على أية تجاوزات تجارية على حقوق المستهلكين، كما يمكن للتجار تقديم الشـــكاوى على الشـــركات الأخرى ومتابعة سير إجراءات الشكوى عند كل مرحلة من المراحل.[33]

وبـــالتالي يتضـــح أن الجهود حثيثة في الإمارات العربية المتحدة لتبني مفهوم الاســـتدامة في حماية المستهلك على الرغم من أن الإجراءات المتخذة مازالت بسيطة إلى أن المساعي رامية للوصول لذلك وهذا ما يدفع للتشجيع.

خلاصة:

تطرح الممارسات التجارية غير المشروعة عدة تحديات لحماية المستهلك في البيئة العالمية التي حولتها العولمة إلى سوق عالمي مشترك، فلم تعد أي دولة بمعزل عن المتغيرات التي تفرضها. وبالبحث في الاستدامة ومحاولة إيجاد السبل لتحقيق الحماية المستدامة للمستهلك مع الاطلاع على واقع الموضوع بالإمارات العربية المتحدة تم التوصل لما يلي:

- التنمية المســـتدامة يمكن تطبيقها والاســـتفادة منها في المجال التجاري بما يحفظ حقوق ويحدد واجبات كافة المتعاملين على مستوى كل دولة وبين الدول.
- الحماية المستدامة للمستهلك تشمل كافة الإجراءات الكفيلة بضمان حق كافة الأجيال في الحماية من الممارســـات غير المشـــروعة في بيئة الأعمال، مع تشـــجيع الاســـتهلاك المستدام للموارد والطاقات.
- الهيئات الدولية كانت سباقة في وضع عدد من المبادئ في ظل الحماية المستدامة للمستهلك.

- تعد جمعيات حماية المستهلك أحد أبرز أوجه الوعي المدني لاستيعاب المتغيرات في الأسواق وتفادي مخاطرها.
- دولة الإمارات العربية المتحدة لها قوانين تحاول من خلالها الحفاظ على حقوق المســـتهلك مع تفعيل الإعلام والتواصل الالكتروني باستخدام التقنيات الحديثة للدفاع عن حقوق المستهلك بها.
- جمعية حماية المستهلك كيان نشط لها تواجد قديم حديث في الدولة.
- هناك عدة انجازات موجهة لاستيعاب مفهوم الحماية المستدامة للمستهلك سواء في القوانين أو الإجراءات المنجزة ميدانيا من جهة، والمشاريع المخططة مستقبلا لذلك.
- يطرح تبني مفهوم الحماية المستدامة للمستهلك مشكلة تثقيف المستهلكين مما يبرز دور الإعلام وجمعيات حماية المستهلك في ذلك.

وبناء على ما ورد يمكن تقديم عدة توصيات لعل من أهمها ما يلي ضرورة عمل الدول العربية وحكوماتها على الاستفادة من خطوات بعضها في تبني مفهوم الاستدامة مع تفعيل دور الإعلام المرئي والمسموع والمقروء في التوعية بأهمية الاستهلاك والحماية المستدامة للمستهلك.

وتبقى التجربة المطروحة في دولة الإمارات العربية المتحدة نموذجا لدولة يعرف اقتصـــادها تهافت المســـتثمرين ومعدلات نمو لا بأس بها مقارنة مع باقي الدول العربية مما يدفع لدراسة التجربة للاستفادة من المنجزات والتعرف على المخططات ومحاولة مواكبتها.

الاحالات والهوامش

[1]: خضير كاظم محمود، سلطان نايف أبو تايه، **متطلبات التأهيل لشهادة الإيزو**، مكتبة اليقظة، الأردن،2001، ص:10.

[2]: المصطفى عبد الحافظ ، **التنمية المستدامة وتحدياتها العربية**، الحوار المتمدن، العدد 1569، على الموقع: www.ahewar.org.

[3]: ميشيل تودارو، **التنمية الاقتصادية**، ترجمة محمود حسن حسني ومحمود حامد محمود، دار المريخ، السعودية، ص: 446.

[4]: عبد القادر محمد عبد القادر عطية و آخرون، **قضايا اقتصادية معاصرة**، نشر قسم الاقتصاد بكلية التجارة، جامعة الإسكندرية، مصر، 2005، ص ص:40-42.

[5]: عبد الله الحرتسي حميد، السياسة البيئية ودورها في تحقيق التنمية المستدامة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الشلف، 2005 ، ص: 47.

[6]: عثمان محمد غنيم، ماجدة أحمد أبو زنط، **التنمية المستديمة (فلسفتها وأساليب تخطيطها وأدوات قياسها)**، دار الصفاء، الأردن، الطبعة الأولى، 2007، ص ص: 24-25.

[7]: المرجع نفسه، ص:28-30.

[8]: رايق كمال، مؤيد مهيار، **التنمية المستدامة (مفاهيم وأهداف)**،2017/3/1، على الموقع: www.reefdamaseng.com

[9]: المرجع نفسه.

[10] : الأمم المتحدة، تحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلال حماية المستهلك، مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، نيويورك وجنيف 2017، ص:14-15.

[11]: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، اختتام ملتقى حماية المستهلك في الوطن العربي، على الموقع: http://www.arado.org.eg

[12]: دون ذكر اسم صاحب المقال، الاستدامة، على الموقع: http://ar.wikipedia.org

[13]: دون ذكر اسم صاحب المقال، حماية المستهلك، على الموقع: http://ar.wikipedia.org/wiki

[14]: سامر المصطفى، **دور جمعية حماية المستهلك في خلق الوعي لدى المستهلكين**، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 29، العدد الثاني، سوريا،2013، ص:98.

[15]: أحمد إبراهيم عبد الهادي، **إدارة المبيعات وحماية المستهلك**، دار النهضة العربية، مصر، 1997، ص: 192.

[16] : سامر المصري، **مرجع سبق ذكره**، ص:98.

[17]: إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية بالأمم المتحدة، مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية لحماية المستهلك بصيغتها الموسعة لعام 1999، 2003، ص ص:7-8.

[18]: جمعية الأمم المتحدة التابعة لبرنامج الأمم المتحدة لبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، **الاســـتدامة البيئية من أجل رفاهية الإنسان في خطة التنمية لما بعد عام 2015**، مذكرة إعلامية من الأمانة،2014، ص:2.

[19] : دون ذكر اسم صاحب المقال، موضوع حول حماية المستهلك على مستوى الوطن العربي والدولي، 2018/9/25، على الموقع: http://www.4algeria.com

[20]: زكي خليل المساعد، **التسويق في المفهوم الشامل**، دائرة المكتبة الوطنية، الطبعة الثانية، الأردن، 1998، ص ص: 499-492.

[21]: ثامر البكري، **التسويق والمسؤولية الاجتماعية**، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، الأردن، 2001، ص ص: 118-119.

[22]: الأمم المتحدة، تحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلال حماية المستهلك، مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، نيويورك وجنيف 2017، ص:12-14.

[23] : دون ذكر اسم صاحب المقال، الإمارات العربية المتحدة، 2018/09/27، على الموقع:http://ar.wikipedia.org

[24]: المرجع نفسه.

[25]: تم إعداده بناء على مضمون القانون اتحادي رقم (24) لسنة2006 في شأن حماية المستهلك بدولة الإمارات العربية المتحدة.

[26]: تم إعداده بناء على اقرار مجلس الوزراء رقم(12) لسنة 2007 في شأن اللائحة التنفيذية للقانون الاتحادي رقم (24) لسنة 2006 بشأن حماية المستهلك.

[27]: معلومات مستخرجة من موقع الحكومة لدولة الإمارات العربية المتحدة ، 2018/08/25، على الموقع: www.government.ae

[28] : المرجع نفسه.

[29]: دون ذكر اسم صاحب المقال، جمعية الإمارات لحماية المستهلك، 2018/08/25، على الموقع:www.nakhweh.org

[30]: فؤاد علي، المؤتمر الدولي للنقل بأبوظبي يبحث معايير الاستدامة ، يومية الاقتصادي، 20 مارس 2014، على الموقع: http://www.alkhaleej.ae

[31]:حبيب طرابلسي، أبوظبي تُطبّق معايير الاستدامة لحماية المُستهلك، مجلة ميدل ايست أون لاين، 2012، على الموقع:www.middle-east-online.com

[32]: دون ذكر اسم صاحب المقال، اقتصادية دبي: تغيير جذري في منظومة حماية المستهلك، يومية الإمارات اليوم، 13/ 2014/08، على الموقع: http://www.emaratalyoum.com

[33] : معلومات مستخرجة من DEPARTMENT OF ECONOMIC DEVELOPMENT - DUBAI ، 2018/9/30، على الموقع: https://play.google.com/store/apps/details?id=dedc.app.com.dedc_2&hl=ar

ظاهرة الاغتراب لدى طلبة الجامعات الفلسطينية في محافظة طولكرم في ضوء بعض المتغيرات

The Phenomenon of Alienation among Palestinian University Students in Tulkarm, in Light of Some Variables

أ.د. زياد بركات، جامعة القدس المفتوحة، طولكرم- فلسطين.

الملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى تحديد مستوى الشعور بالاغتراب لدى طلبة الجامعات الفلسطينية في محافظة طولكرم، ومعرفة نوع الاغتراب الأكثر شيوعاً لذى الطلبة. لهذا الغرض تم بناء مقياس الشعور بالاغتراب مكون من (43) فقرة موزعة إلى ستة مجالات تمثل أنواع الاغتراب وهي: السياسي والنفسي والاجتماعي والثقافي والاقتصادي والديني. وتكونت عينة الدراسة من (332) طالباً وطالبة ملتحقين في الجامعات الفلسطينية في محافظة طولكرم وهي: القدس المفتوحة (فرع طولكرم)، والنجاح الوطنية (كلية الزراعة والبيطرة)، وفلسطين التقنية (خضوري)، وقد أظهرت الدراسة النتائج الآتية: إن تقديرات أفراد الدراسة لمستوى الاغتراب الكلي كان بمستوى متوسط، وأن نوع الاغتراب الأكثر شيوعاً لدى الطلبة هو السياسي، بينما الأقل شيوعاً الاغتراب الديني، ومن جهة أخرى أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الاغتراب الكلي تبعاً إلى متغيرات: الجنس والتخصص العلمي والتحصيل الأكاديمي، وعدم وجود فروق دال إحصائياً في هذا المستوى تبعاً إلى متغيرات الدراسة وعلى جميع أنواع الاغتراب.

الكلمات المفتاحية: الاغتراب، الاغتراب السياسي، الاغتراب الاجتماعي، الاغتراب النفسي، الاغتراب الثقافي، الاغتراب الاقتصادي، الاغتراب الديني

Abstract:

The present study aimed to determine the level of feeling of alienation among Palestinian university students in Tulkarm Governorate, and to know the type of alienation most prevalent among students. For this purpose, a measure of alienation was made up of (43) items distributed into six domains that represent the types of alienation: political, psychological, social, cultural, economic and religious. The sample of the study consisted of (332) male and female students enrolled in Palestinian universities in the Tulkarm Governorate: Al-Quds Open (Tulkarm Branch), the An-AnJah National (College of Agriculture and Veterinary), and Technical Palestine (Khadouri). The study showed the following results: The study subject's estimates of the level of the total alienation was at an average level, and the type of alienation most prevalent among students is political, while the least common is religious alienation. On the other hand, the results showed that there are no statistically significant differences in the level of total alienation according to variables: gender, scientific specialization, academic achievement, and there are no statistically significant differences in this level according to the variables of the study at all kinds of alienation.

Key words: Alienation, political alienation, social alienation, psychological alienation, cultural alienation, economic alienation, religious alienation

خلفية الدراسة

مقدمة

ظهر مفهوم الاغتراب (Alienation) لأول مرة عام (1827) في استخدامات فالريت (Falret) ليدل به على مظاهر الاغتراب العقلي، ويبدأ هذا المفهوم فيما بعد يوظف في مجال علم الاجتماع والفلسفة وعلم النفس الاجتماعي، وينطوي المعنى الأول لهذه الكلمة التي اشتقت من الكلمة اليونانية (Personal) على معنى نقل الملكية من شخص لأخر اكراها. وقد استخدم الفيلسوف الفرنسي جان جال روسو (Rousseau) مفهوم الاغتراب بمعنى تحول الإنسان إلى عبد المؤسسات والنماذج السلوكية التي أنشئها، وذلك في سياق تطور التاريخ الإنساني[1]. ويرى ماركس (Markes) في الاغتراب العملية التي يتحول فيها الإنسان إلى حالة تشيق حيث يستعبد من خلال العمل ويصبح بقوة عمله سلعة تباع في الاسواق فالعمل برأي ماركس هو الذي طور الإنسان وهو الذي زج به في أكفان العبودية وزنزانات القهر[2].

تعتبر ظاهرة الاغتراب من أبرز المظاهر السلبية في العالم الحديث والمعاصر وقد تبلورت على مدى سنوات عديدة واتخذت مظاهر تختلف في شدتها ما بين الماضي وبين ما هي عليه في الزمن الحاضر وفي المجال الاجتماعي والنفسي نجد أن المجتمع يحدد الغريب بأنه من لم يكن من أبنائه وبالتالي فهو غير مرتبط بهم بنظرية أو أسرة فكرية تشده إليهم، ولكن في المجال النفسي قد يكون الإنسان بين أهله وأبناء مجتمعه، ولكنه يشعر بأنه غريب بسبب العوامل النفسية الداخلية والتي هي انعكاس لما في المجتمع أولا و لما في جسمه من النواحي البيولوجية والفكرية المعقدة والمقصود هنا اغتراب نفسي لا جسدي، لأن المشكلة التي يعاني منها إنسان العصر هي السبب في ظهور ظواهر غريبة و تصرفات شاذة على المستوى الفردي ، كحوادث الهجرة أو الانتحار أو الخيانة (على المستوى الشخصي أو الوطني أو الديني أو حتى الفكري)؛ حيث يصبح الإنسان تحت وطأة الاغتراب لا يؤمن بقمة أي شيء ولا يثق بأحد لأنه فقد الثقة بنفسه والأسس الاجتماعية والفكرية التي يستند إليها وجوده و ذاته، وبشكل أعم الاغتراب عبارة عن عرض عام مركب من عدد من المواقف الموضوعية والذاتية، التي تظهر من أوضاع اجتماعية وقتية تفقد القدرة على إنجاز الأهداف وصنع القرارات وتجعل تكيف الشخص مغتربا[3].

هذا، ويحدد سومان (Sowman) خمسة إبعاد أساسية لمفهوم الاغتراب هي: الحرمان من السلطة، غياب معنى الحياة، وغياب للمعايير، ومن ثم غياب للقيم وإحساس بالغربة من الذات وهذا المفهوم بصورة عامة كل إشكال القهر ومشاعر اليأس والشقاء الذي يعاني منها الإنسان في الحياة[4]؛ فالإنسان

كينونة جوهرها العقل والحرية والعمل والانتماء، وكل ما من شانه أن يلمس هذه الأبعاد الأساسية لجوهر الشخصية يدفع الشخصية إلى حالة اغتراب واستلاب. فالاغتراب هو الوضعية التي ينال بها القهر والتسلط والعبودية من جوهر الإنسان، وهو الحالة التي تتعرض فيها إرادة الإنسان أو عقله أو نفسه للاغتصاب والقهر والاعتداء و التشوه وبالتالي فان أدوات الاغتراب هي مختلف أدوات القهر، و كل ما من شانه يعاند نمو الشخصية الإنسانية وازدهارها و تفتحها وفي هذا السياق يمكن القول بأن مظاهر الاغتراب تتبدى في أشكال أحاسيس مفرطة بالدونية واللامبالاة، والقهر، والضعف والسلبية والانهزامية، وتلك هي البوابة المنهجية لمفهومنا عن اغتراب الشخصية[5].

ويمكن القول أن الاغتراب ظاهرة إنسانية امتد وجودها ليشمل مختلف أنماط الحياة الاجتماعية، الاقتصادية والسياسية، وفي كل الثقافات، حيث تزايدت مشاعر هذا الاغتراب وتعددت نتيجة لطبيعة العصر الذي يعيشه الإنسان، عصر المتناقضات، عصر التنافس والتغيرات المتلاحقة، عصر طغت فيه المادة، مما أدى إلى إصابة الإنسان بالكثير من المشاكل والاضطرابات، والتي جاء في مقدمتها ظاهرة الاغتراب التي لفتت انتباه الباحثين والدارسين وكانت محط اهتمامهم الأول[6].

وقد تطرق هوبز (Hobbes) في كتاباته إلى موضوع الاغتراب، مشيراً إلى معناه القانوني، سواء بالتخلي عن الشيء أو بنقله الى الآخرين؛ فالفرد في نظر هوبز، لا يستطيع أن يدخل في العقد الاجتماعي إلا إذا انتزع من نفسه الحق في أن يفعل أي شيء يجب أن يفعله، فينتقل إلى الأخر صاحب السلطة المطلقة والسيادة الكاملة حقه الطبيعي في استخدام قوته كما يريد، وذلك من أجل الحفاظ على حياته الخاصة[7]. وتتفق كافة المدارس النفسية على مضمون مفهوم الاغتراب من حيث أنه إحساس الفرد المغترب بالانفصال عن المجتمع وتمرده على قيمه وقوانينه، وذلك لفشله في تكوين علاقات اجتماعية ناجحة مع أفراده أو مؤسساته، وانفصال الفرد عن ذاته وتقديره المنخفض لها وأنه عديم الأهمية لنفسه أو مجتمعه وإذا كنا نعيش اليوم عصر العولمة بمتغيراته القوية السريعة المؤثرة، وإذا كان للمجتمعات النامية السير في ركب الحضارة فعليها بالجدية والوعي والتخطيط العلمي للتعامل مع هذه المتغيرات المتلاحقة واستيعاب كل ما هو جديد في العلم والتكنولوجيا، وإذا كان أهم من الأداة هو من سيستعملها فعلى هذه المجتمعات الاهتمام بالفرد وبذاته وببنائه النفسي والجسمي، لأنه هو الذي سيكون بالمهمة والاهتمام بمشاكله النفسية التي منها الاغتراب لما يتصف به سلوك المغترب من سلبية ولامبالاة بل وتمرد وعدوانية من المجتمع[8].

أما عن اغتراب الإنسان عن المجتمع، فقد قصد فروم (Fromm) أن هيكل المجتمع قد أسس على نحو يجعل معه الأفراد مغتربين بطرق مختلفة، وفي هذا يحذو فروم حذو ماركس الذي رد اغتراب الإنسان إلى الهيكل الاقتصادي السياسي المعاصر، وأن الاغتراب أثر تتركه الرأسمالية عل الشخصية، وقد اتفق

فروم مع ماركس في أن قهر الاغتراب يكون من خلال إجراء التغييرات اللازمة في كافة جوانب النظام الاجتماعي، الاقتصادي، السياسي، والثقافي[9].

وقد شغل موضوع الاغتراب اهتمام الباحثين والمفكرين، وذلك لما له من تأثيرات سلبية على حياة الانسان، حيث ظهرت العديد من البحوث والدراسات النظرية والميدانية، العربية منها والأجنبية، والتي عالجت هذا الموضوع من زوايا مختلفة؛ فعلى الصعيد النظري فقد تم تفسير الاغتراب من خلال العديد الاتجاهات النظرية فقد ذهبت نظرية التحليل النفسي على يد فرويد (Freud) إلى أن الاغتراب سمة متأصلة في وجود الذات وفي حياة الإنسان، إذ لا يمكن إطلاقا تجاوز الاغتراب بين (الأنا، الهو، الأنا الأعلى)، ولا مجال لإشباع كل هذه الدوافع الغريزية، كما أنه يرى استحالة التوفيق فيما يتصل بالأهداف، وأن متطلبات البناء الاجتماعي تناقض ما ينتج عن حاجات الحضارة ومتطلباتها وكان مقتنعاً أساساً جوهر الذات الذي يزداد خطورة لوطأة الوجود الطبقي المسيطر، وهذا يعني في نظر فرويد أن الاغتراب يحدث للفرد نتيجة عدم سماح الحضارة له لإشباع غرائزه دون تأجيل، إضافة إلى دور شعور في جعل الفرد يغترب من مجتمعه، وهو مقتنع بأن متطلبات البناء الاجتماعي تناقض جوهر الذات، الذي يزداد خطورة نتيجة الوجود الطبقي المسيطر، واستطاع فرويد أن يصل إلى الحقائق الآتية بهذا الخصوص: اغتراب الشعور؛ فالخبرات يتم كبتها لتقليل الألم الناتج منها ولذلك فإن تـذكرها أمر صعب يحتاج إلى مجهود كبير للتغلب على المقاومة التي تحول دون ظهـور هذه الخبرات إلى الشعور[10]. وبذلك يغترب الشعور عن الخبرات المكبوتة والمقاومـة هنا مظهر من مظاهر اغتراب الشعور. واغتراب اللاشعور؛ ويشير فرويد إلى أن الخبرات المكبوتة تبدأ حياة جديدة شاذة فـي اللاشعور وتبقى هناك محتفظة بطاقتها تتحين فرصة للخروج وطالما أن أسباب الكبـت لا زالت قائمة فإن اللاشعور يظل مغترباً على شكل انفصال عن الشعور وما محاولـة الأنا في التوفيق بين ضغط الواقع ومتطلبات الهو وأوامر الأنا الأعلى إلا هروبـاً مـن اغتراب الفرد عن الواقع الاجتماعي[11]. أما النظرية السلوكية النفسي فقد اعتقد رواد السلوكية مفهوم التعزيز يشكل المحور الأساسي الذي تنطلق منه المدرسة السلوكية في تفسير التعلم، والذي يمثل النقطة المركزية في تفسير الظواهر النفسية، ويرى أنصار هذا الاتجاه في تفسيرهم أن الثواب والعقاب المصطنع أساس اغتراب الفرد عن سلوكه وأفعاله حيث تصبح هذه الأفعال والسلوكيات شيء منفصل عنه، وتفسر النظرية السلوكية المشكلات السلوكية بأنها أنماط في الاسـتجابات الخاطئـة أو غير السوية المتعلمة بارتباطها بمثيرات منفرة ويحتفظ بها الفرد لفاعليتها في تجنـب مواقف أو خبرات غير المرغوبة، والفرد وفقاً لهذه النظرية يشعر بالاغتراب عن ذاتـه عندما ينصاع ويندمج بين الآخرين بلا رأي أو فكر محدد حتى لا يفقد التواصل معهم وبدلاً من ذلك يفقد تواصله مع الآخرين[12]. أم رائد نظرية الذات روجرز[13] فقد عرف روجرز مفهوم الذات بأنه "تكوين معرفي منظم للمدركات

الشعورية لذاته نفسياً والتصورات التقييمية الخاصة بالذات، يبلوره الفرد ويعتبره تعريفاً يتكون مفهوم الذات من مفهوم الذات المدرك، ومفهوم الذات الاجتماعي، ومفهوم الذات المثالي، وبالتالي فإنه يتكون من كل ما ندركه عن أنفسنا، ويتم تنظيم مكوناته من المشاعر والمعتقدات، والعنصر المهم في تشكيل مفهوم الذات هو الطريقة التي تتحقق بها عملية تنظيم المشاعر والمعتقدات المتناثرة في إطار وحدة متكاملة، فالاغتراب وفقاً لهذه النظرية ينشأ عن الإدراك السلبي للذات، وعدم فهمها بشكل سليم، نتيجة للهوة الكبيرة بين تصور الفرد لذاته المثالية والواقعية[14، 15]. بينما ركزت نظرية السمات في تفسيرها وفهمها للاغتراب على العوامل المحددة التي تفسر السلوك البشري والتي تمكن من تحديد سمات الشخصية، وسمات شخصية مرتفعي الاغتراب يتميزون بعدد من السمات منها التمركز حول الذات (Egocentric) وعدم الثقة، والتشاؤم، والقلق والتباعد، والوحدة النفسية، وتوترات الحياة اليومية، والشعور بفقدان القدرة على التحكم والاضطرابات في هوية الفرد، ونقص العلاقات الصادقة مع الآخرين، وعدم القدرة على تبني القيم المرغوبة، وعدم القدرة على التوحد مع الأبوين، وعدم القدرة على ايجاد تواصل بين الماضي والمستقبل، وعدم الانسجام بين الفدر والأجيال السابقة[16].

أما على الصعيد الامبريقي الميداني فقد أجريت دراسات عديدة محلياً وعربياً وعالمياً، فمن الدراسات المبكرة في أواخر القرن المنصرم قام عثمان (1991)[17] بدراسة بهدف فحص علاقة الاغتراب لدى طلبة المرحلة الثانوية بمحافظة الشرقية بمصر بكل من متغيرات: مستوى التحصيل، وموضع الضبط، ومستوى الذكاء والجنس. وقد أسفرت الدراسة عن النتائج الآتية: أن ظاهرة الاغتراب ينتشر بأبعاده المختلفة بنسبة (19%)، وأكثر الأبعاد انتشاراً هو التمرد، والإناث أكثر اغتراباً من الذكور، ويرتبط الذكاء سلبياً بالاغتراب، وأن الطالب الأعلى في مستوى التحصيل هو أقل اغتراباً. وهدف دراسة محمد (1996)[18] تحديد علاقة الاغتراب لدى طلبة الجامعة ببعض المتغيرات النفسية والاجتماعية مثل الجنس، المستوى الاقتصادي والاجتماعي للأسرة والمستوى الثقافي للأسرة، والحاجات النفسية للفرد. وقد أسفرت الدراسة عن: وجود ارتباط سالب دال إحصائياً بين الاغتراب والحرمان من الحاجة إلى الحب والتقدير والنجاح والانتماء، ووجود ارتباط موجب دال إحصائياً بين الاغتراب ذو المستوى الثقافي للأسرة، كما ارتبط الاغتراب ارتباطاً سالبا ودال للمستوى الاقتصادي الاجتماعي للأسرة، وعدم وجود فروق بين الجنسين بمستوى الاغتراب.

وقامت عبادة (1997)[19] بدراسة حول مظاهر الاغتراب لدى طلبة الجامعة في صعيد مصر، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في مظاهر الاغتراب، بالإضافة إلى وجود علاقة دالة إحصائياً بين شعور أفراد العينة بالعجز وبين مظاهر الاغتراب. وفي عام (1998)[20] أجرى الكندري حول المدرسة والاغتراب الاجتماعي لدى طلبة التعليم

الثانوي في دولة الكويت، استخدم الباحث مقياس الاغتراب بحيث تضمن أبعاداً ثلاثة هي: الشعور بفقدان القيم، والشعور بالعجز، والشعور بالعزلة الاجتماعية)، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: شعور الطلبة بالاغتراب الاجتماعي بدرجة متوسطة، خاصة على بعد الشعور بفقدان القيم. كما توصلت الدراسة إلى أن الإناث أكثر إحساساً بالاغتراب من الذكور، وتبين كذلك أن طلبة الصفوف العليا أقل إحساساً بالاغتراب من أولئك الذين في الصفوف الدنيا، وعدم وجود فروق جوهرية في مستوى الاغتراب تبعاً إلى متغيرات التخصص والتحصيل والعمر.

وهدفت دراسة مخلوف وبنات (2005)[21] التعرف إلى درجة شيوع ظاهرة الاغتراب لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة في ضوء بعض المتغيرات، وخلصت نتائج هذه الدراسة لعدة نتائج أهمها: شيوع ظاهرة الاغتراب لدى الطلبة بمستوى متوسط، أما الدراسة التي أجراها ربعي (2006)[22] بهدف التعرف إلى علاقة الاغتراب بتقدير الذات لدى طلبة المرحلة الثانوية في الخليل، فقد خلصت إلى الاغتراب العام لدى الطلبة كان بمستوى متوسط، ووجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الاغتراب وفق متغيرات: الجنس لصالح الذكور، والترتيب الولادي لصالح الابن الأخير، وعدم وجود فروق في هذا المستوى تبعاً إلى متغير التخصص.

وهدفت دراسة سميث (2008)[23] تحديد خصائص الموظفين لذين يعانون من الاغتراب، حيث تضمنت الدراسة الرواتب والتدريب وقابلية الحركة ومكان العمل، وحضارة الموظفين. واستندت إلى بيانات أخذت على عينات أخذت من دائرة خدمة المهاجرين الأجانب في شيكاغو. وبينت النتائج أن مستوى الاغتراب كان مرتفعاً، ووجود خصائص نفسية وانفعالية كالقلق والخوف والوتر والانطواء لدى الموظفين الذين يعانون من الاغتراب. وأجرى كيتينج (2010)[24] دراسة هدفت هذه الدراسة لتقليل إحساس الطلبة بالاغتراب وتقليل تأثير قلة الحيلة وعدم الطبيعية والعزلة من خلال استراتيجيات مدرسية، وذلك لأن الاغتراب يؤثر على تحصيل الطلبة العلمي. وهذه العملية تحتاج إلى جهود مضنية لزيادة كفاءة الطلبة وزيادة خبرتهم وكذلك المدرسين. وكذلك هدفت دراسة أبو سل (2012)[25] التعرف إلى مستوى الاغتراب النفسي لدى المتقاعدين العسكريين في بعض المحافظات الفلسطينية، وتكشفت عن مستوى متوسط للاغتراب النفسي لدى أفراد الدراسة، ووجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الاغتراب تبعاً إلى متغيرات: المحافظة لصالح رام الله والبيرة، والعمر لصالح كبار العمر، والمؤهل لصالح الثانوية فأقل، والدخل لصالح الأقل دخل. وكذلك أجرى كريمة (2012)[26] دراسة بهدف كشف العلاقة القائمة بين الاغتراب النفسي والتحصيل الأكاديمي لدى طلبة الجامعة في الجزائر، أسفرت عن وجود علاقة ارتباطية سالبة بين ظاهرة الاغتراب النفسي ودرجة التحصيل الأكاديمي مما يدل على أنه كلما زاد الاغتراب النفسي كلما قل التحصيل لدى طلبة الجامعة، وبينت النتائج أن مستوى الاغتراب بمستوى منخفض، ومن

جهة أخرى أظهرت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاغتراب تبعاً إلى متغير الكلية ولصالح طلبة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التربوية، وعدم وجود فروق في هذا المستوى تبعاً إلى متغيري الجنس والتحصيل.

وهدفت دراسة نعيسة (2012)[27] إلى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الشعور بالاغتراب النفسي والأمن النفسي، وكذلك الكشف عن الفروق بين متوسـط درجـات طلبـة المرحلـة الجامعية والدراسات العليا على مقياس الأمن النفسي ومقياس الاغتراب النفسي تبعـاً للمتغيرات التالية (الجنسية، المستوى التعليمي) لدى طلبة جامعـة دمـشق القـاطنين بالمدينة الجامعية. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: وجود اغتراب نفسي لدى طلبة الجامعة بدرجة متوسط، ووجود علاقة ارتباطية عكسية سلبية ذات دلالة إحصائية بين درجات الطلبة على مقياس الأمن النفسي ودرجاتهم على مقياس الاغتراب النفسي، ووجد فروق بين متوسطات درجات الطلبة على مقياس الأمن النفسي تُعزى إلـى متغير المستوى التعليمي لصالح طلبة الدراسات العليا، ووجود فروق بين متوسطات درجات الطلبة على مقياس الاغتراب النفسي تُعـزى إلى متغير مستوى التحصيل لصالح المستوى المنخفض، وعدم وجود فروق تبعاً إلى متغيري الجنس والتخصص. وأجرى أبو سلامة (2013)[28] دراسة هدفت التعرف إلى الاغتراب النفسي وعلاقته بالاتزان الانفعالي لدى طلبة مدارس وكالة الغوث بغزة، يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الاغتراب النفسي تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الاغتراب النفسي تعزى لمتغير المستوى الدراسي، والمستوى التحصيلي.

وهدفت دراسة كويك ومـاهوني (2014)[29] إلى الكشف عن وجـود مشاعر اغتراب لدى طلبة الجامعات في الولايات المتحدة الأمريكيـة، وبيـان أثـر الاغتراب النفسي وعلاقته بالأمن النفسي وأثر متغير الجنس والدور الذي تلعبه الجامعة في رفع أو خفض مشاعر الاغتراب لـدى طلبتها. ولقد بينت نتائج الدراسة ومن خلال تحليل التباين أن (77) طالباً وطالبة لديهم درجة عالية من الشعور بالاغتراب بالنسبة للجنسين، وانخفاض في درجة الوعي والـصراحة، وذلك من خلال إجاباتهم على أسئلة المقياس. وبينت النتائج أيضاً أنه لا يوجد فـروق ذات مغزى بين الجنسيين فيما يتعلق بالشعور بالاغتراب، وكانت النتيجـة أن طلبـة الجامعة الذين لديهم درجة عالية من الاغتراب يمكنهم التعايش مع هذه الظاهرة بـدعم من المناخ الجامعي أي تساعد الأجواء في الجامعة علـى تخفيـف درجـة الـشعور بالاغتراب.

وهدفت دراسة الشامي (2014)[30] معرفة مظاهر الاغتراب الاجتماعي لدى الشباب الجامعي الفلسطيني، وخلصت النتائج أن مستوى الاغتراب العام كان منخفضاً، وإن أكثر مظاهر الاغتراب انتشاراً لدى الشباب الفلسطيني هو العجز وافتقار إلى القوة، يليه التمرد الاجتماعي، يليه انعدام المعايير يليه التشيؤ، يليه العزلة الاجتماعية، ثم انعدام المعنى للحياة الاجتماعية، وأن الذكور أكثر اغتراباً من الإناث في

مظاهر الاغتراب بشكل عام، وأن الطلبة ذوي التخصصات النظرية أكثر شعوراً بالاغتراب، وأن ذوي التحصيل المنخفض أكثر شعوراً بالاغتراب.

أما دراسة دورتي، لاين (2015)[31] فقد هـدفت إلـى دراسـة علاقـة الاغتـراب الاجتماعي بأوساط الطلبة الجامعيين في المرحلة الحالية لدى عينتـين مـن الطلبـة الأمريكيين الأصل والأمريكيين من أصل يوناني، وذلك حـسب متغيـر الجـنس، لقد بينـت نتيجة الدراسة أن تأثير التفاعل الاجتماعي في مسألة الاغتراب الاجتماعي ليس لـه مغزى بالنسبة لمتغير الجنس، في حين أثرت العوامل الاجتماعية والثقافية في مسألة الاغتراب الاجتماعي بالنسبة لمتغير الجنس لدى الطلبة اليونانيين، وأكدت الدراسـة على أن الاغتراب الاجتماعي لدى الذكور كـان أعلـى منـه لـدى الإنـاث، وأن الاغتراب كان أقل لدى الأمريكيين ذوي الأصل اليوناني.

أما دراسة العرب والرواشدة (2016)[32] فهدفت إلى معرفة أهم أسباب الاغتراب الاجتماعي ومظاهره من وجهة نظر الشباب أنفسهم. وتوصلت الدراسة إلى أن الشباب الجامعي يعيش حالة من الاغتراب من أهم أسبابها: تشجيع وسائل الاعلام للشباب على تقليد الغرب، وعدم تفعيل دور الشباب في الجامعة والمجتمع، وعدم وجود برامج ونشاطات تساعد الشباب على اكتشاف قدراتهم. وبينت الدراسة أن لا فرق في إحساس الشباب الجامعي بالاغتراب تبعاً إلى متغيري الجنس والتخصص والعمر والتحصيل.

أما دراسة ديستا (2017)[33] بهدف دراسة العلاقة بين اغتراب الشباب وكل من مستوى القلق، والمكانة الاقتصادية والاجتماعية للأسرة. وقد أسفرت عن النتائج الآتية: أن مستوى الاغتراب لدى الشباب كان متوسطاً، وعدم وجود علاقة بين المكانة الاقتصادية للأسرة واغتراب الشباب، وارتباط الاغتراب سلبياً بالمكانة الاجتماعية للوالدين، كما يرتبط الاغتراب ايجابياً بمستوى القلق عند الشباب، وعدم وجود فروق في مستوى الاغتراب لدى الشباب تبعاً إلى متغيرات الجنس والتخصص.

أما دراسة شيرمان (2018)[34] فقد هدفت التحقق من فعالية برنامج إرشادي لطلبة المرحلة الثانوية لمواجهة ظاهرة الاغتراب النفسي والضغط الاجتماعي حيث تضمن البرنامج عناصر تقوية وتدعيم مشاعر: الانتماء والارتباط بالمجتمع وتقدير الذات وتعلم التواصل مع الآخرين وأهمية دور الفرد في الحياة الخاصة و العامة. والإيجابية والتعاون مع أفراد الأسرة والمجتمع. و قد أدى تطبيق البرنامج إلى تحسن أداء الطلبة في هذه الجوانب وقلل مشاعرهم بالاغتراب، وبين النتائج ارتفاع مستوى الاغتراب لدى الطلبة، وعدم وجود فروق بينهم وفق الجنس.

وهدفت دراسة روميو (2018) [35] معرفة أثر الإرشاد النفسي على الاغتراب، وكذلك علاقة الاغتراب بكل من: السن، والجنس، والهدف من الحياة، والمستوى الاقتصادي والاجتماعي للأسرة. وقد أظهرت الدراسة نتائج عدة أهمها: أن مستوى الاغتراب مرتفع لدى الطلبة، وعدم وجود فروق في مستوى

الاغتراب بين الذكور والإناث، وعدم وجود تأثير لتلقي الإرشاد في تغيير مستوى الاغتراب، وجود فروق إحصائية دالة في مستوى الاغتراب تبعاً إلى متغير العمر لصالح فئة الأقل عمراً، ووجود فروق في مستوى الاغتراب تبعاً لمستوى الأسرة الاقتصادي والاجتماعي لصالح الأسر الأقل مستوى. وهدفت دراسة إبراهيم (2019)[36] معرفة مستوى الاغتراب النفسي وقلق المستقبل والعلاقة بينهما لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة فرع طولكرم، ومعرفة دلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة في إلى متغيرات: الجنس، والكلية، والمعدل التراكمي، وأظهرت النتائج أن مستوى للاغتراب النفسي لدى طلبة الجامعة كان متوسط،، كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة احصائية على مقياس الاغتراب النفسي تبعاً إلى متغير الجنس لصالح الاناث، والمعدل التراكمي لصالح الطلبة الذين تقديرهم (59% فأقل)، بينما لم تكن هناك فروق لمتغير الكلية.

يتبين من الدراسات السابقة في مجملها أنها حاولت تحديد مدى انتشار ظاهرة الاغتراب لدى العينات محل الدراسة، وتحديد مظاهر الاغتراب وأنواعه وعلاقته ببعض المتغيرات مثل: الجنس، والعمر، والمستوى التعليمي، والمستوى الاقتصادي، والتخصص، والتحصيل، والظروف الاقتصادية والاجتماعية وغيرها. كما يلاحظ أن هذه الدراسات شملت عدداً من الدول العربية منها فلسطين، السعودية، الجزائر، مصر، فلسطين، لبنان، والجزائر، إضافة إلى بعض الدول الغربية، مما يبرر إجراء هذه الدراسة الحالية على المجتمع الفلسطيني. كما يلاحظ أن أغلب هذه الدراسات تناولت شكل أو أكثر من أشكال الاغتراب، ولكن ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بأنها تناولت عدد من أشكال الاغتراب في نفس الوقت: السياسي والنفسي والاجتماعي والاقتصادي والديني والثقافي لدى الشباب الجامعي في ضوء متغيرات ديمغرافية مهمة بالنسبة للطالب الجامعي وهي: الجنس والتخصص ومستوى التحصيل، وهذا الزخم في أشكال الاغتراب لم يظهر في أي من الدراسات السابقة.

مشكلة الدراسة

تعالج الدراسة الحالية موضوع الاغتراب كظاهرة نفسية وسياسية واجتماعية وثقافية واقتصادية ودينية لدى طلبة الجامعات في محافظة طولكرم بفلسطين، وهي: جامعة القدس المفتوحة (فرع طولكرم)، وجامعة النجاح الوطنية (كلية الزراعة والبيطرة)، وفلسطين التقنية (خضوري)، فالطالب الذي يشعر بالاغتراب يشعر بعزلة تامة، وعدم وجود الروابط التي تشده إلى أي انتماء من الانتماءات الأولية، كالانتماء العرقي أو الديني أو إلى الانتماءات الحديثة كالانتماء الزمني أو الانتماء الأيديولوجي أو القومي، ولا يشارك في القضايا والأحداث التي تقرر وتتناول مستقبله السياسي ومستقبل قضيته (بركات، 2006)[37]. والطالب الذي يشعر بالاغتراب لا يشعر بالانتماء إلى مؤسسة اجتماعية أو تربوية يكون عاجزاً عن التواصل الاجتماعي مع المجتمع الطلابي والأسري، ولا يمكن له أن يندمج بالمجتمع الذي

يعيش فيه ويؤدي إلى فقدان ثقته بالنفس، ويؤدي إلى تقوية شعوره بالانتماءات الأخرى. والطالب الذي يشعر بالاغتراب يعجز عن تقرير مصيره ويشعر بضيق نفسي يجعله يشعر بأنه بحاجة إلى الانطلاق والتعبير عن مشاعره و مشاكله، وإلى استبدال كل ما حوله من وجوه وأشياء وهو يحاول الفرار مما يرى ويلمس، وهذا يؤدي إلى العزلة والانطواء (الأقداحي، 2012)[38]. وبذلك يمكن بلورة مشكلة الدراسة الحالية بالسؤال الرئيس الآتي: ما مستوى الشعور بالاغتراب السياسي والنفسي والاجتماعي والثقافي والاقتصادي والديني لدى طلبة الجامعات الفلسطينية في محافظة طولكرم؟ وما نوع الاغتراب الأكثر شيوعاً لدى الطلبة؟

أهمية الدراسة

تحدد هذه الدراسة الأسباب التي تؤدي إلى شعور طلبة الجامعة بالاغتراب، ومن ثم التوصل إلى قرارات سليمة وفعالة تجعل الطلبة يشعرون بالانتماء بدل الشعور بالاغتراب. وقد تساهم هذه الدراسة بما تسفر عنه من نتائج في توجيه وإرشاد المهتمين بأمر الطلبة من الأهل والمربين والقادة والمسئولين عن تنمية المجتمع، وبذلك فالدراسة الحالية تركز على المبادئ الآتية:

1. تحديد الأسباب التي تؤدي إلى الشعور بالغربة والأسس التي تقوم عليها عملية الانتماء إلى الجامعة والمجتمع وتؤدي إلى نقطة انطلاق مهمة تجعل الطالب قادراً على اتخاذ القرارات المهمة والمصيرية في حياته وأن يكون عضواً فعالاً في مجتمعه والمحيط الذي يعيش فيه.
2. تعتمد هذه الدراسة على البيانات الدقيقة وتحليلها بدقة وفقا لأسس ومعايير موضوعية تستند إلى حقائق علمية من واقع حياة الطلبة والتوصل إلى قرارات فعالة سليمة عن طريق هذه الدراسة باتجاه تفعيل انتماء الطالب إلى مجتمعة وجامعته.
3. الوقوف على طبيعة شعور طلبة الجامعة بالاغتراب لدى طلبة الجامعات الفلسطينية، ومقارنة النتائج ومعرفة مدى تأثير هذه الدراسة واستثمار نتائجها وتقديم الاقتراحات و الحلول لهؤلاء الطلبة التي تساعدهم بالمشاركة والاندفاع بالحياة السياسية والاجتماعية والنفسية والمساعدة على أن يكونوا أعضاء فاعلين معتمدون على أنفسهم قادرين على اتخاذ القرارات المناسبة.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف إلى مستوى الشعور بالاغتراب السياسي والنفسي والاجتماعي والثقافي والاقتصادي والديني لدى طلبة الجامعات في محافظة طولكرم بفلسطين، ومعرفة نوع الاغتراب الأكثر شيوعاً لدى الطلبة.

2. التحقق من دلالة الفروق الإحصائية في مستوى الشعور بالاغتراب لدى طلبة الجامعات في محافظة طولكرم بفلسطين تبعاً إلى متغيرات: الجنس، والتخصص، ومستوى التحصيل الأكاديمي.

أسئلة الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:-

1. ما مستوى الشعور بالاغتراب السياسي والنفسي والاجتماعي والثقافي والاقتصادي والديني لدى طلبة الجامعات في محافظة طولكرم بفلسطين؟ وما شكل الاغتراب الأكثر شيوعاً لدى الطلبة؟
2. هل توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى الشعور بالاغتراب السياسي والنفسي والاجتماعي والثقافي والاقتصادي والديني لدى طلبة الجامعات في محافظة طولكرم بفلسطين تبعاً إلى متغيرات: الجنس، والتخصص، ومستوى التحصيل الأكاديمي؟

المصطلحات و المفاهيم :

فيما يلي عرض لمصطلحات الدراسة:

- **الشعور بالاغتراب (Alienation)**: ظاهرة إنسانية امتد وجودها ليشمل مختلف أنماط الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية والنفسية، نتيجة لطبيعة العصر وما لحق بالإنسان فيه من اضطراب وتوتر وقلق واحباط، وما تبع ذلك من مشكلات اجتماعية ونفسية أصابت الانسان بهذا الشعور، ويقاس هذا الشعور بالاغتراب إجرائياً بالدرجة الكلية والدرجات الفرعية التي يحصل عليها المفحوص على المقياس المعد لهذا الغرض.
- **الاغتراب السياسي (Political Alienation)**: يشير هذا الاغتراب إلى شعور الفرد بالانفصال الدائم ورفض النظام السياسي السائد، وشعور الفرد بالعجز إزاء المشاركة في اتخاذ القرارات السياسية، فهو شعور الفرد بعدم الرضا وعدم الارتياح، ويُعد هذا النوع من الاغتراب من أكثر المظاهر انتشاراً في المجتمعات المعاصرة، وتبدو مظاهره في عدة أمور أهمها: اللامبالاة السياسية، وانعدام المعيار السياسي، والعزلة السياسية، وفقدان المعنى، والعجز السياسي (خليفة، 2003)[39]. هو انعزال الانسان عن الحياة السياسية، فالمغتربين سياسياً لا يميلون عادة إلى المشاركة السياسية فلا يميلون إلى الانضمام إلى الأحزاب السياسية، ففكرة الحزب قد تبدو مرفوضة لديهم وأنهم لا يملكون حتى الرغبة في التعاطي مع السياسيين. ويقاس إجرائياً بالدرجة على المجال المتعلق بالاغتراب السياسي على المقياس المعد لهذا الغرض.
- **الاغتراب الاجتماعي (Social Alienation)**: حالة العزلة وللانتماء وشعور الفرد بالعزلة عن الأهداف الثقافية للمجتمع، وسبب هذا الاغتراب هو عزلة الإنسان عن روابطه التقليدية وبعده عن التضامن الاجتماعي ويقاس إجرائياً بالدرجة على المجال المتعلق بالاغتراب الاجتماعي على المقياس

المعد لهذا الغرض.

- **الاغتراب النفسي (Psychological Alienation)**: يشير مفهوم الاغتراب النفسي إلى النمو المشوه للشخصية الإنسانية، حيث يفقد فيه الشخص مقومات الإحساس بالوجود والديمومة، ويتناول مفهوم الاغتراب في الشخصية الشعور بعدم الثقة والقلق، وغياب الإحساس بالتكامل الداخلي للشخصية وضعف أحاسيس الشعور بالهوية والانتماء. يتضمن انعدام الصلة بين الفرد وجزء حيوي وعميق من نفسه دون ذاته، والفرد المغترب نفسياً يشعر بالفراغ الهائل نتيجة عدم توافر أهداف أساسية تعطي معنى لحياته وتحدد اتجاهاته. ويقاس إجرائياً بالدرجة على المجال المتعلق بالاغتراب النفسي على المقياس المعد لهذا الغرض.

- **الاغتراب الثقافي (Cultural Alienation)**: يشير إلى تنازل الإنسان عن حقه الطبيعي في امتلاك ثقافة حرة متطورة، إراحة لذاته وإرضاء للمجتمع، وهو ابتعاد الفرد عن الثقافة الخاصة بمجتمعه، وثقافة المجتمع تتألف من العادات والتقاليد والقيم السائدة في ذلك المجتمع ومخالفة المعايير التي تضبط سلوك أفراده؛ حيث تجد الفرد يرفض هذه العناصر وينفر منها ولا يلتزم بها؛ بل ويفضل كل ما هو غريب وأجنبي عنها. ويقاس إجرائياً بالدرجة على المجال المتعلق بالاغتراب النفسي على المقياس المعد لهذا الغرض.

- **الاغتراب الديني (Religious Alienation)**: يشير إلى الشعور بالانفصال والابتعاد عن الذات الإلاهية، وفي الإسلام يأخذ الاغتراب المفهوم ذاته؛ حيث يأخذ ثلاثة أشكال هي: اغتراب المسلم بين الناس، واغتراب المؤمن بين المؤمنين، واغتراب العالم بين المؤمنين. والاغتراب الديني هو ما يسميه علماء النفس بالحاجات الروحية؛ حيث أن هذه الحاجات تدفع الانسان عن البحث عن إله يعظمه ويقدسه، ويرتبط به ويلجأ إليه، ويقاس إجرائياً بالدرجة على المجال المتعلق بالاغتراب النفسي على المقياس المعد لهذا الغرض.

- **الاغتراب الاقتصادي (Economic Alienation)**: وهو مفهوم درج على يد كارل ماركس، و يشير إلى شعور العامل بانفصاله عن عمله، على الرغم من وجوده كفرد في مقر عمله، وذلك الاحساس بالانفصال يولد لديه شعوراً بالعجز والرتابة والإحباط والخوف من المستقبل؛ إن الانسان قد أصبح مغترباً عن عمله اليومي فهو بالضرورة يكون قد اغترب أيضاً عن نفسه وعن امكانياته؛ فيفقد امكانياته الفاعلة كما يفقد علاقاته الاجتماعية، الشيء الذي يبعده عن الآخرين ويجعل منه كائناً بعيداً عن انسانيته. ويقاس إجرائياً بالدرجة على المجال المتعلق بالاغتراب النفسي على المقياس المعد لهذا الغرض.

- **الاغتراب الوظيفي (Employment Alienation)**: يعتبر الاغتراب الوظيفي ظاهرة خطيرة

و جدا مؤشرا على مرور المؤسسة بأزمة حقيقية ربما تسارع بها إلى الانحدار والفشل، فالاغتراب الوظيفي يعني توصل العاملين بالمؤسسة إلى قرار بأن المؤسسة التي يعملون بها لم تعد المكان المناسب للاستمرار في العمل معها لأسباب تتعلق بالمؤسسة ذاتها أكثر مما تتعلق بالموظف، وهو قرار خطير يمس علاقة الموظف بالمؤسسة التي يعمل بها وولائه لها، ويترتب عليه نتائج وخيمة بالنسبة لكلا الطرفين غالباً ما ينتهي بإنهاء العلاقة بينهما نهاية غير مرضية، وهذا له علاقة بما يسمى بالأمن الوظيفي، ويقاس إجرائياً بالدرجة على المجال المتعلق بالاغتراب النفسي على المقياس المعد لهذا الغرض.

حدود الدراسة: تشمل حدود الدراسة ما يلي :

1. الحد المكاني: جامعة النجاح الوطنية و جامعة القدس المفتوحة-منطقة طولكرم التعليمية و الجامعة العربية الامريكية.
2. الحد البشري: و يتمثل بطلبة جامعة النجاح الوطنية (كلية الزراعة والبيطرة)، وجامعة القدس المفتوحة (فرع طولكرم)، وجامعة فلسطين التقنية (خضوري).
3. الحد الزماني: تم اجراء هذه الدراسة في الفصل الثاني (2019\2020).

الطريقة والإجراءات

أولاً: منهج الدراسة: أعتمد على المنهج الوصفي التحليلي الذي يحاول وصف طبيعة الظاهرة موضع البحث؛ فالمنهج الوصفي التحليلي يساعد على تفسير الظواهر التربوية الموجودة، كما يفسر العلاقات بين هذه الظواهر[40]، يضاف إلى ذلك أنه يساعد الباحث في الحصول على أكبر قدر ممكن من المعلومات حول هذه الظواهر استناداً إلى حقائق الواقع، وتعد الأبحاث الوصفية تصف وتحلل وتقيس وتُقيم وتفسر الظاهرة موضع البحث والتقصي.

ثانياً: مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع الطلبة المسجلين في الجامعات في محافظة طولكرم وهي: جامعة القدس المفتوحة (فرع طولكرم)، والنجاح الوطنية (كلية الزراعة والبيطرة)، وفلسطين التقنية (خضوري)، والبالغ عددهم (8454) طالباً وطالبة (وفق إحصائيات دوائر القبول والتسجيل في هذه الجامعات للعام الدراسي (2019– 2020)، موزعين تبعاً لمتغيري الجنس والجامعة كما هو مبين في الجدول (1) الآتي:

الجدول (1): توزع أفراد مجتمع الدراسة تبعاً لمتغيري الجنس والجامعة

الجنس / الجامعة	الذكور		الإناث		المجموع	النسبة المئوية
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية		
القدس المفتوحة (فرع طولكرم)	1155	%13.7	1967	%23.3	3122	%36.9

النجاح الوطنية (كلية الزراعة والبيطرة)	558	6.6%	327	3.8%	885	10.5%
فلسطين التقنية (خضوري)	1868	22.1%	2579	30.5%	4447	52.6%
المجموع	3581	42.4%	4873	57.6%	8454	100%

ثالثاً: عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (332) طالباً وطالبة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية تبعاً لمتغيري الجنس والجامعة بنسبة (4%) تقريباً، وهم موزعون تبعاً لمتغيرات الدراسة المستقلة كما هو مبين في الجدول (2) الآتي:

الجدول (2): توزع عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة المستقلة

المتغيرات	المستوى	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكور	140	0.42
	إناث	192	0.58
التخصص العلمي	العلوم التربوية والاجتماعية	83	0.25
	العلوم الإدارية والاقتصادية	103	0.31
	العلوم التطبيقية والهندسية	93	0.28
	العلوم الانسانية والآداب	53	0.16
مستوى التحصيل (المعدل التراكمي)	مرتفع (أكثر من 86%)	96	0.29
	متوسط (67% - 86%)	146	0.44
	منخفض (أقل من 67%)	90	0.27

رابعاً: أداة الدراسة: تكونت أداة الدراسة من مقياس يشتمل بصورته الأولية على (48) فقرة موزعة بالتساوي إلى ستة مجالات للاغتراب وهي: السياسي والنفسي والاجتماعي والثقافي والاقتصادي والديني. للإجابة عن فقرات المقياس يختار المفحوص بين إجابتين لكل منها: إما (أ) أو (ب)؛ بحيث تشير واحدة منهما إلى الاغتراب والأخرى لا تشير إلى الاغتراب بمجالاته المختلفة، وبذلك يحصل المفحوص على درجة واحدة إذا كانت في الاتجاه الصحيح، وصفر إذا كانت عكس ذلك وفق مفتاح محدد الإجابة. وبذلك تتراوح الدرجة على المقياس ككل بين (صفر – 48)، بحيث تشير الدرجة المرتفعة عليه على مستوى مرتفع من الاغتراب، بينما تشير الدرجة المنخفضة إلى مستوى منخفض لهذا الشعور، ولتفسير استجابات أفراد الدراسة على هذا المقياس اعتمد المعيار النسبي الآتي:

- أقل من (67%) شعور منخفض للاغتراب
- (67% - 83%) شعور متوسط للاغتراب

- أكثر من (83%) شعور مرتفع للاغتراب

صدق المقياس وثباته: تم التأكد من صدق مقياس الشعور بالاغتراب بطريقتين: الأولى، صدق المحكمين(Arbitration Validity) من خلال عرض المقياس بصورته الأولية على عدد من المحكمين ذوي الخبرة والاختصاص في مجالات مختلفة بلغ عددهم (8) محكمين، طلب منهم إبداء الرأي حول فقرات المقياس بهدف التأكد من مناسبتها للمفهوم المراد قياسه، وقد تم الأخذ بملاحظاتهم عند اخراج المقياس بصورته النهائية، حيث تم حذف (5) فقرات بسبب تكرار موضوعها، وبذلك أصبح المقياس بصورته النهائية مكون من (43) فقرة موزعة على المجالات كالآتي: السياسي ويشتمل على (8) فقرات، والاجتماعي ويشتمل على (7) فقرات، والنفسي ويشتمل على (8)، والثقافي ويشتمل على (7) فقرات، والاقتصادي ويشتمل على (6) فقرات، والديني ويشتمل على (7) فقرات. والطريقة الثانية هي صدق البناء (Construct Validity) باستخدام معادلة بيرسون إذ تم حساب معاملات الارتباط بين درجات أفراد العينة الاستطلاعية للدراسة وحجمها (55) طالباً وطالبة لم يدخلوا في عينة الدراسة الفعلية على الفقرات والمجموع الكلي للمقياس، وقد تراوحت هذه المعاملات ما بين (33. 0 – 87. 0) وجميع هذه المعاملات دالة إحصائياً. كما تم التحقق من ثبات المقياس باعتماد طريقة الاتساق الداخلي (Internal Consistency) وذلك باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، باستخدام العينة الاستطلاعية السابقة، وقد بلغت قيمة معامل الثبات العام للمقياس (89 .0)، وقد اعتبر الباحث ذلك مؤشرات مناسبة لصدق الأداة وثباتها.

خامساً: المعالجات الاحصائية :

من اجل معالجة البيانات احصائيا استخدم برنامج الحزم الإحصائية المحوسب (SPSS) و ذلكم باستخدام المعالجات التالية :

1. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية .
2. تحليل التباين المشترك بدون تفاعل (3-Way ANOVA Analysis Variance Without Interaction).
3. تحليل التباين المتعدد بدون تفاعل (MANOVA Analysis Variance Without Interaction)

نتائج الدراسة ومناقشتها

1. **أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول وهو: ما مستوى الشعور بالاغتراب السياسي والنفسي والاجتماعي والثقافي والاقتصادي والديني لدى طلبة الجامعات في محافظة طولكرم بفلسطين؟ وما شكل الاغتراب الأكثر شيوعاً لدى الطلبة؟ وما نوع الاغتراب الأكثر شيوعاً لدى طلبة الجامعة؟**

للإجابة على هذا السؤال حسبت المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والنسب المئوية لاستجابات

أفراد الدراسة على مقياس الاغتراب بمجالاته: السياسي والاجتماعي والنفسي والاقتصادي والثقافي والديني كما هو مبين في الجدول (3) الآتي:

جدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ومستوى الاغتراب السياسي والاجتماعي والنفسي والثقافي والاقتصادي والديني والكلي وفق تقديرات أفراد الدراسة

الاغتراب	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مستوى الاغتراب
السياسي	6.35	1.67	79.38	متوسط
الاقتصادي	5.26	1.68	75.14	متوسط
الاجتماعي	5.22	1. 59	74.57	متوسط
النفسي	5.20	1.82	65.00	منخفض
الثقافي	3.80	1. 61	63.33	مخفض
الديني	3.76	1.87	53.71	منخفض
الاغتراب الكلي	**29.59**	**1.14**	**68.52**	**متوسط**

يوضح الجدول (1) السابق، أن تقديرات أفراد الدراسة لمستوى شعورهم بالاغتراب الكلي كانت بمستوى متوسط؛ إذ بلغت النسبة المئوية الكلية للاغتراب (68. 52%). وتشير تقديرات أفراد الدراسة أن نوع الاغتراب الأكثر شيوعاً ليهم هو الاغتراب السياسي؛ إذ بلغت النسبة المئوية لهذه التقديرات (79.38%)، وهو بمستوى متوسط. تلاه الاغتراب الاقتصادي وبمستوى متوسط، وبلغت النسبة المئوية لتقديرات الطلبة له (75. 14%). بينما جاء بالترتيب الثالث الاغتراب الاجتماعي وبمستوى متوسط وبنسبة مئوية بلغت (74. 57%). في حين كانت هذه التقديرات بمستوى منخفض على أنواع الاغتراب الأخرى: النفسي والثقافي والديني؛ إذ بلغت النسب المئوية لها (65%) و(63. 33%) و(53. 71%) على الترتيب. بمعنى أن تقديرات أفراد الدراسة تشير بوضوح إلى أن نوع الاغتراب الأكثر شيوعاً لديهم هو السياسي والاقتصادي بينما كان الاغتراب الثقافي والديني هو الأقل شيوعاً لديهم. وقد يكون سبب ذلك هو الأوضاع السياسية والاقتصادية السيئة والمعقدة التي يعيشها الشعب الفلسطيني، وقلة الأمل بالتوظيف والحصول على مصدر رزق، وعدم انتظام مرافق الحياة اليومية. وعند مقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة تبين أنها تتفق مع دراسات (الكندري، 1998؛ مخلوف وبنات، 2005؛ ربعي، 2006؛ أبو عسل، 2012؛ نعيسة، 2012؛ Desta, 2017؛ إبراهيم، 2019)؛ التي أظهرت أن مستوى الاغتراب كان بمستوى متوسط. بينما تعارضت مع دراسات (Smith, 2008؛ Quick & Mahoney, 2014؛ العرب والرواشدة، 2016؛ Sherman, 2018؛ Romeo, 2018)؛ التي أظهرت نتائجها أن مستوى الاغتراب كان بمستوى مرتفع، في حين تعارضت مع دراسات (كريمة، 2012؛ الشامي، 2014؛ Daugherty & Lane, 2015)؛ التي أظهرت أن مستوى الاغتراب كان بمستوى منخفض. ويعزو

الباحث هذه النتيجة إلى الوضع الراهن في المجتمعات العربية بعامة والمجتمع الفلسطيني بخاصة من غياب القيم، وظهور اللامعيارية في هذه المجتمعات، وإلى افتقار الجانب الروحي والديني، فقد جاء هذا العصر ليشبع حاجات الانسان المادية بشكل أكبر من الجانب الروحي والمعنوي والقيمي، أما الحاجات النفسية والاجتماعية كالحب والأمن والإنجاز والتطور والمواطنة فإنها باتت غائبة في حياة الانسان على الرغم من التطور التكنولوجي الكبير الذي زاد من تفاقم ظهارة الاغتراب، إلا أن للظروف التي يعيشها الطلبة في ظل الظروف السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية الراهنة في المجتمع الفلسطيني، أصبح الطالب يشعر باضطراب القيم، والمعايير الاخلاقية، وأن الصراع الدائم بين ما يعتقد الطلبة والقيم السائدة في المجتمع، والتناقض بين ما تعلمه وبين واقع الحياة اليومية، حيث أصبح هؤلاء الطلبة أكثر شعوراً بالاغتراب، ولكن لم يصل هذا الشعور إلى مستوى كبير بل بمستوى متوسط.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني وهو: هل توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى الشعور بالاغتراب السياسي والنفسي والاجتماعي والثقافي والاقتصادي والديني لدى طلبة الجامعات في محافظة طولكرم بفلسطين تبعاً إلى متغيرات: الجنس، والتخصص، ومستوى التحصيل الأكاديمي؟

للإجابة عن هذا السؤال حسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة لمستوى الشعور بالاغتراب بأشكاله المختلفة تبعاً إلى متغيرات الجنس والتخصص ومستوى التحصيل الأكاديمي، كما هو مبين في الجدول (4) الآتي:

لجدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة على المجالات الفرعية للشعور بالاغتراب تبعاً إلى متغيرات: الجنس، والتخصص العلمي، ومستوى التحصيل الأكاديمي

المتغيرات / الاغتراب		الجنس		التخصص العلمي				التحصيل الأكاديمي		
		ذكور	إناث	تربوية	إدارية	تطبيقية	انسانية	منخفض	متوسط	مرتفع
السياسي	المتوسط	6.89	6.63	5.37	6.65	6.72	6.64	6.10	6.12	6.14
	الانحراف	1.67	1.55	1.18	1.52	1.73	1.55	1.68	1.43	1.65
الاجتماعي	المتوسط	5.12	5.29	5.25	5.13	5.15	5.28	5.35	5.25	5.18
	الانحراف	1.68	1.86	1.08	1.38	1.43	1.05	1.39	1.23	1.58
النفسي	المتوسط	5.03	5.25	5.21	5.20	5.22	5.18	5.25	5.28	5.25
	الانحراف	1.82	1.62	1.12	1.33	1.53	1.25	1.18	1.53	1.74
الثقافي	المتوسط	5.29	5.23	5.37	5.25	5.39	5.34	5.13	5.32	5.14
	الانحراف	1.57	1.51	1.58	1.42	1.38	1.35	1.38	1.47	1.55
الاقتصادي	المتوسط	4.52	3.57	3.54	3.58	3.55	4.58	3.59	3.65	3.65

	الانحراف	1.60	1.46	1.38	1.31	1.33	1.15	1.49	1.43	1.18
الديني	المتوسط	3.74	3.75	3.81	3.78	3.72	3.68	3.79	3.76	3.75
	الانحراف	1.32	1.42	1.42	1.23	1.53	1.25	1.28	1.44	1.34
الاغتراب الكلي	المتوسط	34.33	33.47	28.55	29.59	29.75	30.70	29.21	29.38	29.14
	الانحراف	1.14	0.92	1.08	1.01	1.03	0.98	1.01	1.00	0.95

يظهر الجدول (4) السابق، وجود فروق ظاهرة بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة على مقياس الاغتراب الكلي وعلى مجالاته الفرعية تبعاً إلى متغيرات الدراسة: الجنس، والتخصص، ومستوى التحصيل الأكاديمي. ولاختبار دلالة هذه الفروق على الدرجة الكلية استخدم تحليل التباين المشترك (3-Way) ANOVA Without Interaction (2×4×3) تبعاً إلى متغيرات: الجنس، والتخصص، ومستوى التحصيل الأكاديمي، والمبينة نتائجه في الجدول (5) الآتي:

الجدول (5): نتائج تحليل التباين المشترك ((2×4×3) لاستجابات أفراد الدراسة على الدرجة الكلية على مقياس الاغتراب تبعاً إلى متغيرات: الجنس، والتخصص، ومستوى التحصيل الأكاديمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة
الجنس	0.140	1	0.14	0.488	0.732
التخصص العلمي	1. 058	3	0. 353	1. 230	0.189
مستوى التحصيل	1 .002	2	0 .501	1.746	0.069
الخطأ (البواقي)	93. 118	325	0. 287		
المجموع الكلي	558.137	331			

يوضح الجدول (5) السابق، النتائج الآتية:

عدم وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الاغتراب الكلي لدى أفراد الدراسة تبعاً إلى متغيرات الجنس، والتخصص العلمي، ومستوى التحصيل الأكاديمي. ويرى الباحث أن هذه النتيجة قد تُفسر في ظل تشابه الظروف الثقافية والاقتصادية والاجتماعية والتربوية التي يخضع لها كلا الجنسين دون وجود فروق شاسعة بينهما، وذلك لضيق البيئة التي يعيش بها أفراد الدراسة؛ فمحافظة شمال فلسطين تمتاز بأنها محافظات تتشابه فيها عناصر الحياة والظروف المعيشية، كما ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى تتشابه في الظروف الإدارية السائدة في هذه الجامعات، فنظام التدريس والتدريب الذي يخضع له كلا الجنسين هو ذاته دون تمييز.

وللكشف عن دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة على المجالات المختلفة للاغتراب استخدم تحليل التباين المتعدد دون تفاعل (MANOVA) والمبينة نتائجه في الجدول (6) الآتي:

الجدول (6): نتائج تحليل التباين المتعدد دون تفاعل لدلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد الدراسة على مجالات الاغتراب تبعاً إلى متغيرات: الجنس والتخصص العلمي والتحصيل الأكاديمي

مصدر التباين	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة
الجنس Hotelling's Trace= (Value= 0. 034) Sig= 0.791	السياسي	0 .189	1	0 .189	0 .291	0 .741
	الاجتماعي	0 .701	1	0 .701	1 .062	0 .549
	النفسي	2 .321	1	2 .321	1 .345	0 .532
	الثقافي	0 .111	1	0 .111	0 .181	0 .981
	الاقتصادي	0 .744	1	0 .744	1 .109	0 .669
	الديني	2 .001	1	2 .001	1 .122	0 .432
التخصص Hotelling's Trace = (Value= 0. 678) Sig= 0.263	السياسي	3 .356	3	1 .119	1 .722	0 .358
	الاجتماعي	2 .125	3	0 .708	1 .073	0 .444
	النفسي	7 .099	3	2 .366	1 .371	0 .323
	الثقافي	2 .333	3	1 .119	0 .778	0 .555
	الاقتصادي	2 .197	3	0 .708	0 .732	0 .687
	الديني	4 .009	3	2 .366	1 .336	0 .309
التحصيل Hotelling's Trace = (Value= 0. 893) Sig= 0.145	السياسي	3 .135	2	1 .568	2 .412	0 .071
	الاجتماعي	1 .079	2	0 .540	0 .818	0 .658
	النفسي	2 .222	2	1 .111	0 .644	0 .711
	الثقافي	2 .130	2	1 .068	1 .737	0 .541
	الاقتصادي	1 .000	2	0 .500	0 .745	0 .958
	الديني	3 .112	2	1 .556	0 .872	0 .517
الخطأ	السياسي	211 .111	325	0 .650		
	الاجتماعي	198 .116	325	0 .660		
	النفسي	561 .008	325	1 .726		
	الثقافي	199 .112	325	0 .613		
	الاقتصادي	218 .187	325	0 .671		
	الديني	579 .888	325	1 .784		
الكلي	السياسي	444 .019	331			
	الاجتماعي	288 .744	331			
	النفسي	887 .291	331			
	الثقافي	321 .010	331			

	الاقتصادي	710 .144	331
	الديني	777 .551	331

يوضح الجدول (6) السابق النتائج الآتية:

1. عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة على جميع مجالات الاغتراب تبعاً إلى متغير الجنس. وقد يعود السبب في ذلك أن كلا الجنسين الذكور والإناث يشعرون بالمسؤولية والخوف من المستقبل حيث الأوضاع الاقتصادية سيئة ولا يوجد ضمان لمصدر الرزق لكل منهما. ويفسر الباحث هذه النتيجة أيضاً إلى التغير النسبي الذي شهده المجتمع الفلسطيني بالنسبة لتعليم المرأة، وإعطاؤها حرية التعبير عن الرأي، وفي اختيار الشريك، والاهتمام بتعليمها كالذكر وبنفس المستوى والتقدير، كل ذلك ربما جعلها تتساوى تقريباً مع الذكر من حيث التعامل مع الكثير من المفاهيم الحياتية كالاغتراب. وعند مقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة تبين أنها تتفق مع دراسات (محمد، 1996؛ عبادة، 1997؛ مخلوف وبنات، 2005؛ كريمة، 2012؛ نعيسة، 2012؛ Quick & Mahoney, 2014؛ العرب والرواشدة، 2016؛ Desta, 2014؛ Sherman, 2018؛ Romeo, 2018)؛ التي أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الاغتراب تبعاً إلى متغير الجنس. بينما تعارضت مع دراسات (ربعي، 2018؛ الشامي، 2014؛ Daugherty & Lane, 2015)؛ التي أظهرت نتائجها وجود فروق دال إحصائياً في مستوى الاغتراب تبعاً إلى متغير الجنس لصالح الذكور، في حين تعارضت مع دراسات (عثمان، 1991؛ الكندري، 1998؛ أبو سلامة، 2013؛ إبراهيم، 2019)؛ التي أظهرت نتائجها أن هذه الفروق كانت لصالح الإناث. ويعزو الباحث هذا الاختلاف في النتائج إلى الاختلاف في الحيزين المكاني والزماني بين هذه الدراسات؛ إذ أن هذه الدراسات قد أجريت في بيئات مختلفة محلية وعربية وأجنبية، كما أن الحيز الزمني الذي أجريت فيه هذه الدراسات مختلفة تراوحت ما بين (2019 -1996)، وأن هذا الفرق الزمني والمكاني كفيل بمرور الأفراد والمجتمع ككل بتغيرات نفسية واجتماعية واقتصادية وسياسية وثقافية، وتطورات تكنولوجية ومعرفية كان لها تأثير ورد فعل في حياة الأفراد النفسية والاجتماعية.

2. عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة على جميع مجالات الاغتراب تبعاً إلى متغير التخصص العلمي. توصلت الدراسة إلى أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في شعور طلبة الجامعة بالاغتراب على متغير التخصص كون الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية متشابهة في جميع المدن الفلسطينية ولا تتغير بتغيير المنطقة الجغرافية. ويعزو الباحث هذه النتيجة بعدم وجود فروق جوهرية بين التخصصات المختلفة وطبيعة الدراسة للمواد المشتركة بين التخصصات، وقد يكون لذلك أثره في تزويد الطلبة جميعاً بغض النظر عن تخصصاتهم العلمية بخلفية مشتركة تساعدهم على تفهم الحياة، والتقليل من مستوى تأثير التخصصات النوعية على مشاعرهم

بالاغتراب من الجوانب المختلفة النفسية والاجتماعية والثقافية وغيرها. هذا إضافة إلى أن الجامعة توفر جواً مناسباً ومريحاً ذاته يمارس فيه جميع الطلبة على اختلاف تخصصاتهم العلمية سواء كانت علمية أم أدبية أم تجارية ما اكتسبه هؤلاء الطلبة من قواعد السلوك المقبول اجتماعياً، مما يزيد من ثقتهم بأنفسهم، ويقلل لديهم الشعور بالاغتراب. وعند مقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة تبين أنها تتفق مع دراسات (الكندري، 1998؛ مخلوف وبنات، 2005؛ ربعي، 2006؛ نعيسة، 2012؛ العرب والراوشدة، 2016؛ Desta, 2017؛ إبراهيم، 2019)؛ التي أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الاغتراب تبعاً إلى متغير التخصص. بينما تعارضت مع دراسة (كريمة، 2012)؛ التي أظهرت نتائجها وجود فروق دال إحصائياً في مستوى الاغتراب تبعاً إلى متغير التخصص لصالح العلوم الاقتصادية والعلوم التربوية، في حين تعارضت مع دراسة (الشامي، 2014)؛ التي أظهرت نتائجها أن هذه الفروق كانت لصالح العلوم النظرية والأدبية.

3. عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة على مجالات جميع الاغتراب تبعاً إلى متغير مستوى التحصيل الأكاديمي. والسبب في ذلك يعزى إلى أن الاغتراب لا يأثر بمستوى التحصيل العلمي، وإنما هناك عوامل أخرى تشكل فروقاً في الاغتراب. وعند مقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة تبين أنها تتفق مع دراسات (الكندري، 1998؛ مخلوف وبنات، 2005؛ كريمة، 2012؛ أبو سلامة، 2013؛ العرب والرواشدة، 2016)؛ التي أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الاغتراب تبعاً إلى متغير مستوى التحصيل الأكاديمي. بينما تعارضت مع دراسات (Smith, 2010؛ Keating, 2010؛ نعيسة، 2012؛ الشامي، 2014؛ إبراهيم، 2019)؛ التي أظهرت نتائجها وجود فروق دال إحصائياً في مستوى الاغتراب تبعاً إلى متغير مستوى التحصيل وذلك لصالح الطلبة ذوي التحصيل المنخفض، في حين تعارضت مع دراسة (عثمان، 1991)؛ التي أظهرت نتائجها أن هذه الفروق كانت لصالح الطلبة ذوي التحصيل المرتفع.

التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة الحالية ومناقشتها يمكن اقتراح التوصيات الآتية:

1. العمل على دراسة أوضاع الجامعات الفلسطينية من حيث عدد الخريجين وتخصصاتهم وعدد فرص العمل المتوفرة وموافقة عدد الخريجين وتخصصاتهم مع حاجة السوق، لان الأمل في الوظيفة يجعل الطلاب يشعرون بالأمان ولا يهربون من مسؤوليته بانشغالهم بأمور لا تجدي عليهم نفعاً.
2. عمل دورات ورشات عمل تبين للطلاب معنى الاغتراب وأسبابه وطرق التغلب علية.
3. محاولة التعويض عن أسباب الاغتراب بالسفر والرحلات والمخيمات الصيفية والعمل الجماعي.
4. تفعيل دور الطالب الأسري والمجتمعي وتشجيع الطلبة على المشاركة بالنشاطات السياسية

والاجتماعية.

قائمة الهوامش

1. Jutras, W.(2004). Adolescent alienation of focus control. *Dissertation Abstract international*, 42(4), 1404-A.
2. Daugherty, T. (2018). Correlates of social alienation among college student, *College Students Journal*, 33(1), 9-28.

3. خليفة، عبد اللطيف (2003). *دراسات في سيكولوجية الاغتراب*. القاهرة: دار غريب للطباعـــة والتوزيع والنشر.

4. Shoho, A. & Martin, N. (2017). Comparisons of alienation among alternatively and traditionally certified teachers. *Journal Citation Professional School*, 21(3),125-132.
5. Dean, L. (2008). Alienation and emotional maturity preliminary investigation. *Psychological Reports*, (42), 27-33.
6. Gordan, F. (2016). A study of non-cognitive variables perception of minority students three 2year colleges. *Dissertation Abstract international*, 60(5), 3283-A.
7. Dean, G. (2009). Alienation and politic social forces. *Journal of Psychology*, 38(3), 185-189.

8. العرب، أسماء والرواشدة، علاء (2016). الاغتراب الاجتماعي لدى الشباب الأردني في عصر العولمة. *المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية*. 9(2)، 245-221.

9. فروم، أيريك (ترجمة حسن جمال) (1995). *الاغتراب*. بيروت: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر.

10. Schmidt, K. & Sedlacek, W. (2016). Variable related to university student alienation - research. *ERIC*, ED163880.
11. Lane, E. & Daugherty, T. (2017). Correlates of social alienation among college student, *College Students Journal*, 33(1), 7-9.
12. Orozco, D. & Sue, Y. (2017). Cultural contradiction between parents and children and a sense of alienation. *Journal of Educational Psychology*, 21(2), 11-21.
13. Richard, A. (2018). Parental alienation among college students. *American Journal for the treatment of the family*, (5),111-123.
14. William, B. (2002). Further psychometric evaluation of the Japanese version of an academic self-concept scale. *Journal of Psychology*, 136(3), 66-74.
15. Sanderson, J.& Jim, W. (2000). Guilt and alienation and the role of religious strain in suicide and depression. Journal of Clinical Psychology, 56(12), 51-59.
16. Verrocchio, M., & Baker, A .(2016). Exposure to parental alienation and subsequent anxiety and depression in Italian adults. *The American Journal of Family Therapy*. 44(5): 255-271.

17. عثمان، أحمد (1991). الاغتراب والتحصيل الدراسي ومركز الضغط لدى طلاب المرحلة الثانوي، رسالة دكتوراه، كلية ، كلية الزقازيق.

18. محمد، كامل (1996). دراسة العلاقة بين الاحساس بالاغتراب وعدد من الجوانب النفسية والاجتماعية لدى الطلاب الجامعيين. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة المنوفية.

19. عبادة، مديحة (1997). مظاهر الاغتراب لدى طلاب الجامعة في صعيد مصر، دراسة مقارنة. *مجلة علم النفس*، 12(44)، 158-98.

20. الكندري، يوسف (1998). المدرسة و الاغتراب الاجتماعي، دراسة ميدانية لطلاب التعليم الثانوي بدولة الكويت. *المجلة التربوية*، 12(46)، 75-35.

21. مخلوف، شادية وبنات، باسم (2005). ظاهرة الاغتراب لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات*، (6)، 82-42.

22. ربعي، منذر (2006). الاغتراب وعلاقته بتقدير الذات لدى طلبة الصف الحادي عشر في جنوب الخليل. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس.

23. Smith, E, (2008). Envisioning the future without the social alienationce. *ERIC*,EJ667954.

24. keating, B. (2017). Reducing classroom alienation: Application from theory. *ERIC*, EJ362887.

25. أبو سل، سكينة (2012). مستوى الاغتراب النفسي لدى عينة من المتقاعدين العسكريين في محافظات جنين والخليل ورام الله والبيرة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس.

26. كريمة، يونس (2012). الاغتراب النفسي وعلاقته بالتكيف الأكاديمي لدى طلاب الجامعة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مولود معمري، الجزائر.

27. نعيسة، رغداء (2012). الاغتراب النفسي وعلاقته بالأمن النفسي "دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة دمشق القاطنين بالمدينة الجامعية. *مجلة جامعة دمشق*، 28(3)، 158-113.

28. أبو سلامة، خليل (2013). *فاعلية برنامج تدريبي في خفض الاغتراب النفسي*. القاهرة: دار غريب للتوزيع والنشر.

29. Quick, B. & Mahoney, J. (2014). Personality correlates of alienation in a university sample. *Psychological Reports*, 87(3), pt(2), 1094-1100.

30. الشامي، محمود (2014). مظاهر الاغتراب الاجتماعي لدى الشباب الجامعي الفلسطيني. *مجلة جامعة الأقصى(سلسلة العلوم الإنسانية)*، 18(2)،171-148.

31. Daugherty, T. & Lintor, J. (2013). Assessment of social alienation: Psychometric properties of the sacs-R. *College Students Journal*, 28(4). 13-19.

32. العرب، أسماء والرواشدة، علاء (2016). مرجع سابق.

33. Desta, S. (2017). Alternative perspectives on the student experience: Alienation and engagement. *Studies in Higher Education* , 26(1), 17-25.

34. Sherman, M. (2018). Alienation, religious freedom & the rise violent religious cults in the U.S.A & Japan. *Dissertation Abstract intentional*, 36(3), 734-A.

35. Romeo. W. (2018). A study of alienation among students receiving consoling and (psychotherapy at university health clinic. *Dissertation Abstract intentional,* 36(1), 516-A.

36. إبراهيم، أشرف (2019). الاغتراب النفسي وعلاقته بقلق المستقبل لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة فرع طولكرم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس المفتوحة، رام الله، فلسطين.

37. بركات، حليم (2006). *الاغتراب في الثقافة العربية (متاهات الإنسان بين الحلم والواقع)*. بيروت: مركز ودراسات الوحدة الغربية.

38. الأقداحي، هشام (2012). *قضايا الاغتراب في الفكر السياسي والاجتماعي*، الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة.

39. خليفة، عبد اللطيف (2003). مرجع سابق.

40. Lokesh, K. (2017). Methodology of education research, New Delhi: Rakes Publishing House Pantie.

القيم بين التصور الغربي والإسلامي وعلاقتها بالتربية

Values between Western and Islamic perception and their relationship to education

د. سلطان بن خميس بن راشد الخروصي، نائب مدير البحوث الاجتماعية والثقافية بمركز المعلومات والبحوث، مجلس الدولة –سلطنة عمان.
د. طهراوي رمضان مراد، الجامعة العالمية الإسلامية – ماليزيا.

الملخص

تعتبر القيم من المفاهيم الاجتماعية والتربوية محل جدال ونقاش مستفيضين عبر تعاقب المراحل الإنسانية التي شهدت تباينا فكريا وسياسيا واجتماعيا. وهي أحد أهم الموضوعات النشطة في الحقل التربوي التي من خلالها تسعى المؤسسات التربوية إلى خلق أرضية واضحة لبناء المناهج والبرامج التعليمية المختلفة. ولقد شكل التباين الفكري والفلسفي لمفهوم القيم ودلالاتها ومكوناتها وعلاقتها بحياة الناس وانسجامهم وتحقيق الأمن والاستقرار والدفع بعجلة التنمية البشرية محورا ثريا في الأوساط السياسية والثقافية والتربوية والاجتماعية منذ العصور القديمة وحتى يومنا هذا. وفي هذه الورقة البحثية نسلط الضوء على مفهوم القيم من وجهة نظر غربية، كما نعرج إلى رؤية الإسلام للقيم اجتماعيا وتربويا وإنسانيا، ويمكننا أن نوجز أسئلة الدراسة في الآتي:

1. ما التصور الغربي والإسلامي للقيم؟
2. ما هي مكونات وخصائص ووظائف القيم؟
3. ما أبرز التصنيفات العالمية للقيم؟
4. هل توجد علاقة بين التربية والقيم؟

Abstract

The concept of social and educational values are consider controversial and debate through the succession of the human stages, which witnessed a disparity of an ideological issue, political and social. Which determine one of the most important active topics in the educational field, through that educational institutions seek to create a clear foundation to build various educational curricula and programs. The dissimilarity of intellectual and philosophical of the concept of values, Significant, component and relationships related to human life and harmony to achieve security, stability and advancing human development in several scope of political, cultural, educational and social, since ancient to present day.

At this research paper, we concentrate the concept of values from a western opinion ideology, as well as concentrate of Islam's opinions of social, educational and human values, and we can summarize the study questions as the following points:

1. What is the Western and Islamic perception of values?
2. What are the components, properties, and functions of values?
3. What are the most prominent international classifications of values?
4. Is there a relationship between education and values?

مقدمة

اعتقد قدماء فلاسفة اليونان أن القيم مُوجِّهات للتَّمييز بين العمل والتفكير وهي بمثابر معايير (Standers) يعمل الناس لتحقيقها بجدٍّ واجتهاد لتحقيق الحياة الكريمة (Patrick, 2005). وجاء الاهتمام بدراسة القيم لدى علماء النفس والاجتماع في مرحلة متأخرة، للاعتقاد السائد آنذاك بأنها تقع خارج إطار الفحوص الإمبريقية والتجريبية، ولا يمكن قياسها وهي خاصة بالفلاسفة دون غيرهم[1]. وقد تباينت آراء العلماء والمختصين حول دلالاتها؛ فاستخدمها علماء الرياضيات للإشارة إلى القياس الكمي لا الكيفي، وعلماء الفن للإشارة إلى الجمال والتعبير عن الألوان والأصوات والأشكال والعلاقة بينهما، وعلماء الاقتصاد يعتبروها مرادفة للمقايضة والمبادلة[2].

ويعرِّفها جيرس وماتي (Jagers &Matti) بأنها جملة من المفاهيم والمبادئ والمعايير التي يعتقد المجتمع ويؤمن بها ويقرها على أفراده، فيكتسبوها ويحاكمون بها أفعالهم وأقوالهم، وهي المحرك والضابط لسلوكهم، وتجمع في دواخلهم وشخصياتهم المفاهيم القيمية والسلوكيات، وتخلق فيهم الاتجاهات والنزعات الوجدانية[3]. ويعبر عنها المعمري (Al-Maamari) بالمثاليات التي تنتشر بين أفراد المجتمع، وتتعمق في نفوسهم، وتتبناها الأجيال جيلا بعد جيل، وتدافع عنها قدر ما تستطيع[4].

ويجدها هلف (Helve) في كل الصفات ذات الأهمية الكبيرة، بمختلف مكوناتها، ومجالاتها السيكولوجية والاجتماعية والأخلاقية والجمالية، والتي تتسم بالجماعية. وهي بمثابة الموجِّه المباشر للعقل والسلوك، فلا تعدو عن كونها مقاييس ومعايير توزن الأمور المرغوبة عن نقيضها، والحسنُ من السيء، والجميل عن القبيح. وهي ليست وصفية فحسب بل قد تصل لتكون بمثابة أحكام تقويمية وتصحيحية[5]. ويعرفها آلاتكلاك (Altıkulac) بالاعتقاد الراسخ والدائم والنمط الواضح للتصرفات والسلوك[6]. ويوضح اليماني (2009) بأن اليونان ومن بعدهم الرومان يعتبرونها مقياسا للخير والشر، والخطأ والصواب، وكل ما هو مثير للاهتمام والعناية لمتغيرات سيكولوجية واقتصادية وأخلاقية وجمالية[7].

أولا: التصّور الغربي للقيم

بالرجوع إلى تفسير القيم نجد ثمة تبايناً بين المدارس الفلسفية يوجزها الباحثان في الآتي:

أ. الفلسفة المثالية

يرجع تأصيلها التاريخي إلى الفيلسوفين اليونانيين سقراط (Socrates) (469ق.م- 399ق.م) وأفلاطون (Plato) (427ق.م- 347ق.م) لتستمر في تطور أفكارها وصولا إلى العصر الحديث لتبنى أفكارها وآراؤها عدد من المفكرين والفلاسفة يتقدمهم الفيلسوف الإنجليزي جورج باركلي (George Berkeley) (1685-1753) والفيلسوف الألماني إيمانويل كانط (Immanuel Kant(1724- 1804) ومواطنه الفيلسوف جورج هيجل (Georg Hegel) (1770- 1831)[8]. ويوضِّح زندكولر (ZendKoller) أن المثالية ترى أن الإنسان الكامل يستوحي قيمهُ من السَّماء. لذلك فالقيم هي مُطلقة وغير نسبية، وكاملة وأزلية ولا تكون إلا في مجتمع يؤمن بالمثل العُليا والتي هي القيم النبيلة. فالخير على سبيل المثال قيمة مُثلى ونبيلة سواء مارسه المرء أو هجره[9]. تعرّضت الفلسفة المثالية لمجموعة من الانتقادات يوجزها شمس الدين في الآتي[10]:

1. إفراطها في منح السيادة للعقل والروح دون الممارسات الجسدية والأنشطة الأخرى.
2. اعتقادها أن القيم مُطلقة ومتشابهة، فبمجرد تفكير الإنسان سيصل إلى نفس القيم التي يؤمن بها بنو جنسه.
3. تصورها بأن الإنسان يسمو تدريجيا حتى يصل إلى الكمال الروحي المطلق والهدف الأسمى والأعلى، ولا يكون ذلك إلا بالخضوع المطلق للدولة (السلطة) وكأن في ذلك دعوة إلى تكريس الدكتاتورية.

ب. الفلسفة الواقعية

تُنسب هذه الفلسفة إلى الفيلسوف اليوناني أرسطو (Aristotle) (384ق.م-322ق.م)، والذي يرى أن المثاليين يفسِّرون القيم بالأحلام والخيال أكثر من الحقائق والواقع. فهي تُخلق من الواقع وتعايشه بكل ما يحمله من تقلبات وتجاذبات وأحداث بعيدا عن التنظير والمثالية الوهمية. فإدراكها يكون عبر الحواس والتجربة، وبالتالي فهي نسبية وغير ثابتة، ويمكن قياسها بأساليب علمية مثلها مثل بقية الموضوعات الطبيعية والاجتماعية؛ فهي فعل اجتماعي يمكن قياسه وضبطه وتغييره من خلال التعامل مع معطيات الواقع[11]. ويشير لوكاتش (Locach) إلى أن هذه الفلسفة وجدت عددا من المفكرين والفلاسفة الذين دعموها وأيدوها وطوَّروها كالفيلسوف الإنجليزي توماس هوبز (Thomas Hobbes(1588- 1679)، والفيلسوف الأمريكي رالف بارتون بيري (Ralph Barton Perry) (1876-1957)[12].

ولقد تعرَّضت رؤية الواقعيين للقيم لانتقادات يوجزها عطية في الآتي[13]:

1. إيمانها المطلق أن الإنسان يصل للحقائق ويعيشها في واقعه من خلال ما يدركه فكره متجاوزة بذلك وجود حقائق لا يدركها الفكر بأدواته المعتادة.

2. أن القيم لا يُستدل بها إلا عن طريق الحواس والتجربة لأنها نابعة من واقع محسوس.
3. أن الطبيعية البشرية تميل إلى الهمجية والشر والانتقام أكثر من الخير والمحبة والنظام ودور التربية هو كبح هذا الواقع عن العقاب والثواب.
4. إيمانها المطلق بالحرية الفردية، واعتبارها غاية، وأن الدولة ومؤسساتها هي وسائل تحقيقها، متجاوزة في ذلك المصلحة المجتمعية ومعززة للمصلحة الفردية والشخصية.
5. أن الكمال القيمي لا يتحقق إلا بمنح الأفراد جميع حقوقهم وامتيازاتهم دون النظر لأي اعتبار مما يعزِّز الأنانية.

ج. الفلسفة الماركسية

إن الأصل التاريخي لهذه الفلسفة يعود إلى الفيلسوف وعالم الاقتصاد الألماني كارل ماركس (Karl Marx) (1818–1883) ومواطنه فريدريك إنجلز (Friedrich Engels) (1820–1895)، ومن بعدهما السياسي الروسي فلاديمير لينين (Vladimir Lenin) (1870–1924). إن الماركسية تفسر القيم بالمادة، فهي نسبية ومتغيرة وليست ثابتة، وأساسها قائم على الجدلية والأضداد والتطورات التاريخية. فالحياة البشرية تتغير مع ظروف التاريخ والأزمنة وتحكمها قوى الإنتاج وعلاقتها بالأيديولوجيات المتطورة، عبر الزمن والصراع القيمي الطبقي بين فئات المجتمع؛ فتسعى كل جماعة إلى فرض قيمها على الأخرى[14].

ولقد تعرضت الماركسية لجملة من الانتقادات يوجز جونز (Jones) بعضها في الآتي[15]:

1. موقفها السلبي من الدين والذي هو أحد المكونات الشخصية والقومية لدى الأفراد والجماعات وأحد مصادر القيم الأساسية.
2. ربط القيم بالمادة المطلقة وكأنها تعتبر الإنسان كيان مادي يتغير ويتأثر بعمليات الإنتاج المختلفة.
3. رؤيتها بأن المجتمعات البشرية مزّقتها الرأسمالية وخلقت فيها الطبقية والخلاص منها باللجوء إلى نظامها الاقتصادي (الاشتراكية) والتي أثبت الأحداث التاريخية عدم صحة هذه الفرضية بعد انهيار الشيوعية في عام (1991) بسقوط الاتحاد السوفياتي.
4. تهميشها للحقوق الشخصية والملكية الخاصة وذوبانها في المصلحة الجماعية؛ وهو ما دفع الأفراد إلى الاتكالية وعدم المبادرة الفردية.

د. الفلسفة الوجودية

ترجع هذه الفلسفة إلى الفيلسوف الدنماركي سورين كيركغور (Soren Kierkegaard) (1813–1855) وتعتقد أن وجود الإنسان هو من يخلق القيم، وترفض القواعد والقوانين والأنظمة؛ لأنها تُعيق سجيَّة البشر، وتطمس المنظومة القيمية لديهم، وتعتقد أن الوجود والقيم متلازمان ولا يتحققان إلا بمنح الحرية المطلقة للفرد. وجدت هذه الفلسفة عدد من المناصرين لها والمدافعين عنها

كالفيلسوف وبروفيسور الطب النفسي الألماني كارل جاسبرس (Karl Jaspers) (1833–1969) والفيلسوف والروائي الفرنسي جان بول سارتر (Jean-Paul Sartre) (1905–1980) والفيلسوف الألماني مارتن هايدغر (Martin Heidegger) (1889–1976)[16].

ولقد تعرضت الوجودية لانتقادات ومعارضات كثيرة، من ذلك ما ذكرها هالف (Helve)[17]:

1. نظرتها التشاؤمية والتي تدفع بالمرء نحو اليأس والإحباط؛ فحينما يشعر الإنسان بأن قيمه مطلقة ولا حدود لها من أجل تحقيق نزواته ورغباته ويصطدم مع القانون والتشريع فلا تتحقق يدفعه الواقع إلى ترك القيم الاجتماعية.
2. اقتصرت على الوجود الفردي للإنسان وأهملت ما ينبغي أن يتحقق للبشرية من حياة كريمة منسجمة.
3. رؤيتها للأخلاق بأنها نقطة ضعف للبشرة.
4. رفضها للقوانين والأنظمة والضوابط والقواعد ودفاعها عن الحرية المطلقة.

هـــ. الفلسفة البراجماتية

تعود البراجماتية في جذورها التاريخية إلى عهد السفسطائيين وأرسطو وأفلاطون والتي تهتم بأسلوب الحياة الطبيعية، إلا أنها تطورت وارتبطت بالعلوم التجريبية عبر تعاقب السنين وصولا إلى العصر الحديث. وقد تبني أفكارها عدد من الفلاسفة والمفكرين والتربويين كالفيلسوف الأمريكي تشارلز بيرس (Charles Peirce) (1839–1914) ومواطنيه وليم جيمس (William James) (1842– 1910) وجون ديوي (John Dewey) (1859– 1952)[18]. ترى البراجماتية أن القيم الأخلاقية هي أمور إنسانية تُخلق من تجارب وأساليب الحياة البشرية منتقدة النظريات السابقة، علاوة على أنها ترفض الأديان السماوية والقوانين الوضعية والتي تدعو إلى المستوى السماوي والروحي الأعلى للحياة؛ فيرى جون ديوي أن المصدر الأساسي للقيم هو التجارب والخبرات؛ ولذلك فهي نسبية وغير ثابتة وفقا للظروف الشخصية والمجتمعية والخبرات المتراكمة[19]. وكسابقاتها تعرضت البراجماتية للانتقادات ومنها:

1. إنكارها وجود الله تعالى والذي تطرقت إليه جميع الأديان السماوية[20].
2. إنكارها للجانب الروحي. فالإنسان في نظرها وحدة مادية متكاملة وقيمه يكتسبها من التجارب وحل المشكلات القائمة على الخبرات الذاتية الفردية مما يعني تعزيز المصلحة الفردية عن الجماعية [21].

جدول (1) : مقارنة لتفسير القيم بين الفلسفات الغربية *

م	الفلسفة	فلاسفتها	تفسيرها للقيم	الانتقادات الموجه لها
1	المثالية	سقراط، أفلاطون، باركلي، كانت،	يستوحي الإنسان قيمه من السماء؛ فهي مطلقة	– تركيزها على العقل والروح أكثر من الجسد. – نسبية القيم وتشابهها بين كل البشر.

م	الفلسفة	فلاسفتها	تفسيرها للقيم	الانتقادات الموجه لها
		هيجل	وكاملة وخالدة وأزلية	- الخضوع التام للدولة يوصل الأشخاص إلى درجة الكمال الروحي.
2	الواقعية	أرسطو، رالف بارتون بيري، وتوماس هوبز	القيم تُخلق من الواقع والتجارب وليس من الأحلام والأوهام والتنظير	- عدم ايمانها بوجود حقائق لا يدركها العقل ولا التجارب. - تصورها أن الطبيعة البشرية همجية وفوضوية. - نسبية القيم وإمكانية قياسها. - الإيمان بالحرية المطلقة للأفراد دون المصلحة الاجتماعية
3	الماركسية	كارل ماركس، فردريك إنجلز، لينين	القيم تظهر بوجود المادة وعمليات الإنتاج والتجربة	- رفضها للأديان وهو مكون قومي ووجداني جوهري لكثير من الشعوب. - دعوتها لشيوعية العالم للتخلص من الرأسمالية. - تهميش الحقوق والملكية الشخصية على حساب المصلحة الجماعية.
4	الوجودية	كيركغور، كارل يسبرز، مارتن هيدرجر، جون بول سارتر، سرن كيرجارد	تُخلق القيم بعد خلق الإنسان واحتكاكه بالعالم الخارجي	- محاربتها للقواعد والقوانين والأنظمة بحجة أنها تعيق حياة الإنسان الطبيعية. - تعتبر الأخلاق نقطة ضعف في الحرية البشرية. - تؤمن بالفردانية والشخصية دون الجماعية.
5	البراجماتية	تشارلز بيرس، وليم جيمس، جون ديوي	القيم الأخلاقية هي أمور إنسانية تُخلق من واقع أساليب حياة البشر والتجربة	- لا تؤمن بالله إلا في حال المصلحة المتبادلة (النفعية). - ترفض الأديان بشكل عام لأنها تجعل الحياة في مرتبة سماوية مرفوضة. - نسبية القيم وعدم ثباتها. - لا تؤمن بالجانب الروحي وتركز بالعقل والتجربة والواقع فقط. - تعتبر الإنسان وحدة مادية متكاملة يكتسب قيمه من التجارب وحل مشكلاته الحياتية.

* من تصميم الباحثين

ثانياً: مفهوم القيم من خلال التصور الإسلامي

بعد استعراضنا للتصور الغربي لمفهوم القيم يرى الباحثان أهمية وضرورة التطرق إلى التصور الفلسفي الإسلامي ورؤيته للقيم، فهي قائمة على مبدأ التوازن بين المصلحتين الفردية والجماعية، بما يحقق الحياة الكريمة الآمنة للبشرية جميعا؛ فتهتم بالجسد، وتسمو بالعقل والروح، وتدعو للاستمتاع

بالحياة، والالتزام بالواجبات الدينية والوطنية والإنسانية[22]. كما أنها تعطي للإنسان قيمته السامية في كل مكوناته وأفكاره، وتدعوه للتفكر والتمحيص والتدبر والتجربة للاكتشاف والمعرفة[23]. ويمثل القرآن الكريم المصدر الأساس والمرجعية الأولى تربويا وأخلاقيا وحياتيا للمسلم؛ إذ يدفعه الإيمان بالله في فهم القيم النبيلة والرجوع إليها واكتسابها كالصدق والأمانة والعدل والمساواة وحفظ الحياة من التهلكة[24]. وتشكل السنة النبوية الشريفة المصدر الثاني للقيم الإسلامية فهي تعمل على تحقيق السعادة الإنسانية واستقرارها والانسجام الفردي والمجتمعي[25].

إن ما يميز القيم الإسلامية هو ربط العقيدة بالعمل والقول بالفعل والعقل بالروح والنظرية بالتطبيق؛ فالإسلام يدعو الفرد لممارسة السلوك الذي يحقق مصلحته دون حساب المصلحة العامة وأن يكون على فطرته المهذبة والمؤدبة كما قال تعالى" فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا ۚ فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا ۚ لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ۚ ذَٰلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَٰكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ" (الروم، الآية 30)[26].

إن الفلسفة الإسلامية تدعو إلى حب الخير والمحبة والتعاون والحرية، فلا يحق لأي قانون أو طائفة أو فكر أن يفرض على المرء دينا بعينه كما ورد في قول الله تعالى "وَقُلِ الْحَقُّ مِنْ رَبِّكُمْ ۖ فَمَنْ شَاءَ فَلْيُؤْمِنْ وَمَنْ شَاءَ فَلْيَكْفُرْ" (الكهف، الآية 29)؛ فالإيمان هو القيمة الأعلى والأسمى وعلى ضوئها تنبثق القيم الأخرى[27].

بيَّن القرآن الكريم منطلقات القيم الإسلامية الأربعة وهي العلم والعمل والتقوى والعدالة، وأن الكمال الإنساني لا يتحقق إلا من خلال تفجير الطاقات وتوجيهها نحو المسار السليم دون إتاحة الفرصة لتعطيلها بل تنميتها واستعمالها بصورة تنفع الجميع وتحقق مصالح الأفراد على حد سواء فلا تضمحل ولا تُهمل، كما أنها تدعو إلى اجتثاث الرذائل كالحسد والحقد والبغضاء والانتقام وإعطاء كل ذي حق حقه أيًّا كان إنسانا أو نباتا أو حيوانا أو جمادا[28].

– أهمية القيم

ظهر الاهتمام بالقيم في منظومة الحياة البشرية منذ بداية حياة الإنسان ووجوده على الأرض؛ وعُرفت بمسميات مختلفة كالخير والجمال والكمال، فأفلاطون صاحب فلسفة "المدينة الفاضلة" يرى أنها العامل الأساسي والمؤثر على جميع مكونات الحياة الإنسانية، مدنيا وسياسيا واجتماعيا واقتصاديا، ومعيارا واضحا ومحددا يستوي فيه الفرد والجماعة في ضبط السلوك لتحقيق الأهداف النبيلة وتوزيع الأدوار[29]؛ فينعكس ذلك في تحقق الاستقرار السياسي والعدالة الاجتماعية والرخاء الاقتصادي، وتدفع الناس إلى التفاهم والتكامل، والابتعاد عن الأنانية والانفعالية وحب الانتقام[30].

ويظهر لدى الباحثان من خلال مطالعته للأدبيات أن القيم هي الحَكَمُ والفصل بين أطياف مكونات المجتمع. وإذ تجذَّرت القيم في نفوس النشء دُعمت أركان ديمقراطية الدولة، وتحقق التكامل الحضاري، والمساواة والعدالة الاجتماعية، وحُفظت الحقوق، وقام كل فرد بمسؤوليته تجاه وطنه ومواطنيه؛ فتخلق بيئة جاذبة للتميز والإبداع والفكر المستنير وحرية الرأي والتعبير؛ وبالتالي تُفجَّر

الطاقات الكامنة عبر تعاقب الأجيال فالجميع يجعل الوطن هدفا ساميا ورفعة شأنه غاية نبيلة والذَّود عنه واجب مقدَّس.

ويطرح مكروم نموذجاً حقيقي لتأثير القيم في النهوض بالأمة؛ فاليابان وبعد أن دمَّرتها القنبلتين النوويتين في هيروشيما ونكازاجي في الحرب العالمية الثانية (1939-1945) توقَّع العالم نهايتها، إلا أنها تمسكت بإذكاء قيم المواطنة في أجيالها، ووجهت إبداعاتهم وعقولهم من فلسفة الحروب وتمويل القطاعات العسكرية إلى آفاق الابتكارات والذكاء الاصطناعي والاستكشاف؛ فخلقت فيهم قيما عالية المقام تَعتَبِرُ العقل الياباني طاقة وطنية يجب استثمارها لتصل اليابان إلى مصاف الدول الصناعية الكبرى في وقتنا الحاضر[31].

- وظائف القيم

تقوم القيم بوظائف جوهرية في حياتنا الشخصية والمجتمعية؛ فهي بمثابة المرجعية والضابطة للسلوك والعلاقات البيْنية، والاتزان العاطفي، وتعزيز المعرفة والإدراك. ويوجز الباحثان أبرز تلك الوظائف على المستويين الفردي والمجتمعي كما يلي:

أ. وظائف القيم الفردية [32]

1. مرجعية لأفكار الفرد وطموحاته ورغباته وضابطة لسلوكه.
2. خط الدفاع الأول عن الوقوع في الانحرافات الفكرية والسلوكية والنفسية.
3. الشعور بالمسؤولية والمحاسبية لتعزيز السلوكيات السويَّة.
4. إيجاد أرضية توافقية بين الفرد ومجتمعه لخلق التوافق والانسجام.
5. توسِّع مدارك الفرد لاستيعاب القضايا المحيطة، وتمكين لغة الحوار الناضج والتحليل المنطقي وتمييز الصواب من الخطأ.
6. غرس الثقة وإثبات الذات؛ فيؤمن أن تحقيق الأهداف والغايات النبيلة تتطلب منه أن يتسم بالقيم الفاضلة.
7. تمثل مظهرا إيجابيا لبناء معتقد قويم ينعكس على سلوك محمود ومرغوب.

ب. وظائف القيم على الجماعة [(33-35)]

1. تعزز ثقافة المسؤولية الوطنية والحفاظ على مقدَّرات الوطن، والقيام بالواجبات المنوطة بهم مقابل الحقوق العادلة.
2. بناء عقيدة الاحترام والأخلاق النبيلة والتعاون والتشاركية؛ ليسود الأمن والاستقرار، وتكون أواصر المجتمع قوية ومتينة.
3. الحفاظ على الوحدة الوطنية والنسيج المجتمعي.
4. تعزز الأخلاقيات النبيلة كالتراحم والتلاحم، ونبذ التشظِّي الفكري والعنف والإرهاب والتعصُّب على حساب الوطن.

5. تحديد الممارسات والسلوكيات المرغوبة وتعزيزها وتقويتها، والممارسات غير المرغوبة ومواجهتها، ووضع آليات انتفائها لخطورتها على المصلحة العامة.
6. تأطير العلاقة بين الأفراد والدولة حول الحقوق والواجبات.
7. استتباب الأمن المجتمعي والاستقرار السياسي والانتعاش الاقتصادي.
8. خلق بيئة متجددة ومبتكرة ومبدعة.

وقد تبيَّن للباحثين أن تعزيز القيم وتوفير المناخ لغرسها في نفوس أفراد المجتمع لتكون ضابطا لسلوكهم وباعثا فيهم لحب التعاون والمشاركة والقيام بمسؤولياتهم الوطنية والتكامل مع الدولة هو السبيل لبقائها وثباتها وتحقيق الأمن ورفعة شأنها، أما دون ذلك فالأزمات ستتوالى على الأفراد والدولة؛ مما يتطلب تكاملا بين الأفراد والدولة لمدِّ جسور الثقة نحو تعزيز قيم المواطنة المسؤولة.

- **تصنيف القيم**

يعد تصنيف القيم معقدا ومتشعبا؛ فتباين التصنيف يُعزى لتباين فلسفات العلماء والمنظرِّين، ويوجز الباحثان بعض تلك التصنيفات في الآتي:

1. **تصنيف سبرينجر** (Spranger)

يعتبر تصنيف الفيلسوف وعالم النفس الألماني سبرينجر (Spranger) (1928) من أشهر التصنيفات للقيم، وأكثرها شيوعا وانتشارا من حيث الأبعاد التالية: [36-38]

أ. بعد المحتوى

1. القيم النظرية: وتعبِّر عن اهتمامات الشخص ورغبته في الوصول إلى الحقائق دون النظر إلى قيمتها النفعية والعملية، ويتسم أصحابها بالنقد الموضوعي والمعرفة المنظَّمة وأغلب روادها الفلاسفة.
2. القيم السياسية: وتهتم بالنفوذ والقوة والسلطة لدى الأفراد؛ فتشيع بين أفراد المجتمع علاقات لا يغلب عليها طابع الحب بقدر ما تنطلق بدافع السيطرة والتحكُّم، وتظهر هذه القيم جليًّا عند السياسيين والقادة العسكريين والرؤساء.
3. القيم الاجتماعية: وتنطلق من اهتمام الناس ببعضهم البعض، وبناء العلاقات الحميدة؛ فيشيع بين أفرادها التعاون والمحبة والإيثار والإيجابية.
4. القيم الجمالية: وتتصل بالجمال والأناقة، والتنسيق والتوافق الحسيِّ والمعنوي، والتذوّق والموائمة، والنظرة إلى العالم وما يحتويه من رقي وذوق عاليين.
5. القيم الاقتصادية: ويتصف أصحابها بالسعي نحو الثروة والمال، عبر توظيف العلم والمعرفة لرفع معدلات الإنتاج، واستثمار الأموال ويتصف بها رجال الأعمال والاقتصاد.
6. القيم الدينية: وتتصل بالقضايا الروحية، والمعتقدات، والأمور الغيبية والدينية، والبحث في أسرار الكون. ويتصف بها رجال الدين والمتدينون. وغالبا ما تندرج تحتها الأخلاق المتسمة

بالتسامح والمحبة والتآلف وتعزيز العلاقات الأخوية بين الناس والأديان. كما أنها تسعى لمعرفة كينونة الإنسان ومستقبله ومصيره، والذي من خلاله يبني سلوكياته وممارساته وأهداف تجاه تلك القيم.

ب. بُعد المقصد

1. قيم وسائلية: فلا تشكل هدفا بذاتها، ولكنها وسيلة لتحقيق غايات وأهداف أخرى يتبنّاها الفرد أو المجتمع، كالعمل من أجل بناء المستقبل، ورفع الإنتاجية، وتحقيق مستقبل زاهر وحياة كريمة.
2. قيم غائية: تُطلب لذاتها وليس لغيرها، كالفضائل بمختلف أنواعها مثل: الأمانة والصدق والسعادة.

ج. بُعد الإلزامية

1. القيم الإلزامية: وتتصل بكيان الفرد والمجموعة اجتماعيا وأخلاقيا وعقائديا، وبالنواهي والفرائض، وهي ذات قُدسية يلتزم بها أفراد ثقافة معينة، ويُلزم المجتمع بتطبيقها، سواء بالعُرف أو الرأي العام أو بقوة القانون.
2. القيم التفضيلية: ولا تتصف بالإلزامية، لكن المجتمع يُشجِّع عليها، فلا يعاقب المرء على تركها.
3. القيم المثالية: وتقع في قمة الغايات؛ إذ يعتقد الفرد والمجتمع أن الوصول إلى كمالها مستحيل، لكن تأثيرها مباشر على توجيه سلوك الفرد، كمقابلة الإساءة بالإحسان.

د. بُعد الديمومة

1. القيم العابرة: وتسمى أحيانا بالقيم الوقتية المتوقع زوالها في أي لحظة كالموضة.
2. القيم الدائمة المستمرة: فهي ثابتة، وتتناقلها الأجيال جيلا بعد جيل، وتبقى لفترات وأزمنة طويلة الأمد وغالبا تتمثل فيما يمس مُقدَّسات المجتمع ودينه وضرورويات حياته.

ه. بُعد العمومية

1. القيم العامة: السائدة بين جميع أطراف المجتمع، بغض النظر عن انتماءاتهم العِرقية والدينية، كالمساواة والحرية والتعاون والشورى والصدق والأمانة والزواج.
2. القيم الخاصة: وتتصل بفئة معينة ذات زمان ومكان محددين، وتوصف أحيانا بالقيم الفردية. فليس من الضرورة أن يكون شخصان في مجتمع معين متشابهين في القيم التي يحملانها كالطموح والاجتهاد، أو خاصة تتصف بها فئة معينة داخل مجتمع كبير كإخراج الزكاة في شهر رمضان المبارك والاحتفال بالمناسبات الدينة.

و. بُعد الوضوح

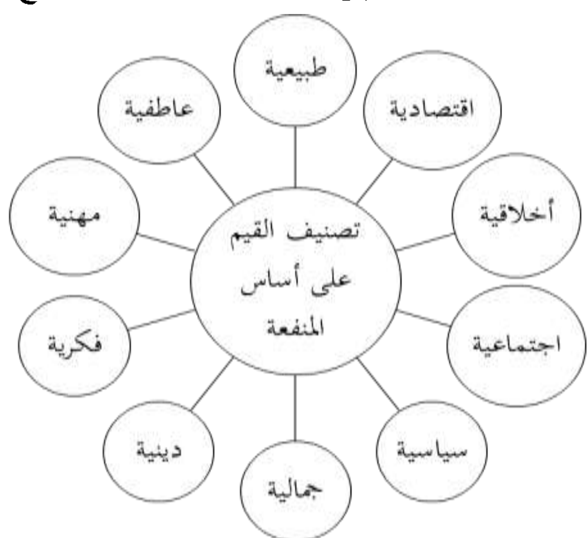
1. القيم الصريحة الواضحة: ويتم التعبير عنها صراحة من خلال التعبير أو الممارسة السلوكية.
2. القيم الضمنية أو الكامنة: والتي يُستدل بها عن طريق ملاحظة السلوك والممارسة مثل الاتجاهات.

2. تصنيف ألبورت جوردن (Allbort Gordon): صنّف الفيلسوف وعالم النفس الأمريكي ألبورت جوردن (1930) القيم في ستة أنماط وهي[39]:

1. القيم النظرية : وتستخدم منطلق التفكير الممنهج للوصول إلى الحقائق.
2. القيم الاقتصادية : وتهدف إلى زيادة الثراء والأموال وفق مبدأ المنفعة.
3. القيم الجمالية : وتوكل اهتمامها بالجمال والفن الراقي.
4. القيم الاجتماعية : وينصب اهتمامها على إقامة العلاقات الإنسانية الجميلة والمحبة والسلام.
5. القيم السياسية : وتركز على جذب انتباه وولاء الآخرين بقصد الوصول للسلطة والقوة.
6. القيم الدينية : وتهتم بالجوانب الروحية والعقائدية بقصد تحقيق التناغم المجتمعي وحسن الحياة.

3. تصنيف نيكولاس روجر (Nicholas Roger): وضع العالم الإنجليزي روجر (1969) تصنيفا للقيم قائم على خمس أسس جوهرية وهي[40]:

1. على أساس محتضني القيم: وتتضمن القيم الشخصية للأفراد والعمل إضافة إلى القيم العليا والقومية للجماعات.
2. على أساس موضوعات القيم: وتتضمن القيم المرتبطة بالأشياء كالسرعة والنقاء والجودة، والقيم البيئية كجمال الطبيعة ونظافتها، والقيم الفردية والشخصية كالشجاعة والقوة، والقيم المجتمعية المتصلة بعلاقات الناس مع بعضهم بعضا كالحوار والتآخي والمناقشات، والقيم الجماعية وتُعنى بعوامل تماسك المجتمع كالعدالة والمساواة والقانون.
3. على أساس المنفعة: ويصنفها نيكولاس إلى عشر فئات كما هو واضح من الشكل (1).



شكل (1): تصنيف القيم عند نيكولاس رجر (Nicholas Roger) (من تصميم الباحثين)

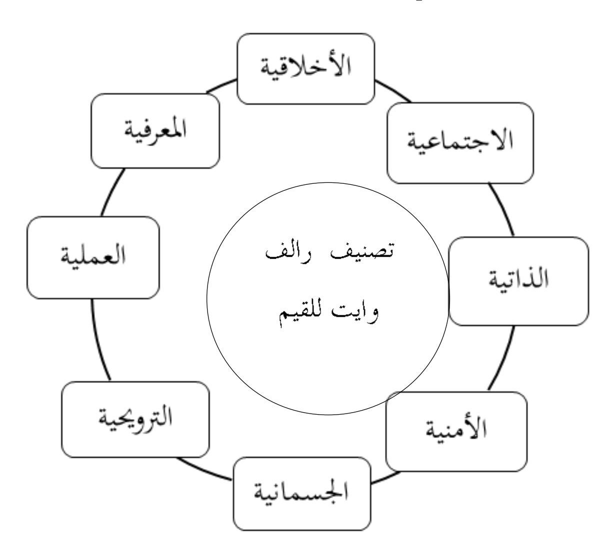
4. على أساس الغرض والأهداف: وتُعنى بالغرض والهدف من وجود تلك القيمة، كالقيمة الغذائية للطعام، والقيمة التبادلية للسلع.

5. على أساس طبيعة العلاقة بين محتضني القيمة والفائدة منها وتصنف إلى: قيم ذات توجه وفائدة شخصية، كالنجاح والراحة والاستجمام، وقيم ذات توجه وفائدة جماعية، كالقيم الأسرية والمهنية والقومية والإنسانية.

4. تصنيف ماكس شيلر (Max Scheler): ويرى الفيلسوف الألماني وعالم الاجتماع شيلر (1968) أن القيم الأخلاقية ليست نوعا متفرِّعا من عمومية القيم بل هي الأساس لتكون محل تنفيذ وتطبيق في الحياة البشرية، ويصنفها في أربع مستويات رئيسية هي[41]:

1. المستوى الأدنى: ويمثل القيم الطبيعية الحسِّية للأفراد، فتتباين من شخص لآخر.
2. مستوى القيم الحيوية: وتتصل بحياة الإنسان كالصحة والمرض والجوع والتميز والراحة والعذاب والموت.
3. مستوى القيم الروحية: وتختلف عن القيم الحيوية بأنها ذات طابع روحاني غير حسي، وتساهم بصورة كبيرة في تشكيل ثقافات الشعوب وعاداتهم وتقاليدهم.
4. مستوى القيم الدينية: وتقوم على أساس التقديس، والاعتقاد، ونشر مبدأ المحبة والتراحم بين البشرية.

5. تصنيف رالف وايت (Ralph White): وضع الفيلسوف وعالم الاجتماع الأمريكي رالف وايت في عام (1951) تصنيفا للقيم[42] كما يوضح الشكل (2).



شكل (2): تصنيف القيم رالف وايت (Ralph White)

6. **تصنيف ميلتون روكيش** (Milton Rokeach): يعتقد الفيلسوف وعالم الاجتماع الأمريكي البولندي (1973) أن القيم مجموعة متداخلة مع الاتجاهات المترابطة. ويصنِّفها في مجالين رئيسيين بمعدل (18) قيمة لكل واحد منهما[43] كما هو واضح في الجدول (2).

جدول (2): تصنيف القيم عند ميلتون روكيش

التصنيف	عدد القيم	القيم المكونة

القيم الغائية	18	الحياة المريحة، الأمن العائلي، السلام الدولي، الحرية، الحياة المثيرة، الإنجاز، المساواة، السعادة، الأمن القومي، النضوج، الانسجام، المتعة، التقدير الجماعي، الجمال، النجاة، الصداقة الحقيقية، الحكمة، تقدير الذات.
القيم الوسيلية	18	القيادة، الخدمة، اتساع الأفق، سعة الخيال، المرح، الطموح، التسامح، العقل والمنطق، التأدب، الأمانة، الشفافية، الحب، الاستقلالية، تحمل المسؤولية، الشجاعة، الطاعة، ضبط النفس، الثقافة.

- **خصائص القيم**

تتميز القيم بمجموعة من الخصائص منها[44]:

1. لا تفرض قوانين رسمية، بل تخلق اعتقادا وإيمانا داخليا لدى الفرد والجماعة تُترجم إلى ممارسات وسلوكيات.
2. تتسم بالعفوية والتلقائية، فهي منظومة وجدانية ومعرفية وسلوكية، وهي موضوعية غير مجرَّدة مثل بعض الظواهر الاجتماعية التي يعيشها الأفراد.
3. نسبية غير ثابتة أو مطلقة؛ فهي قيم إنسانية شخصية تقوم على الإيمان والاعتقاد فتختلف من ثقافة لأخرى ومن زمن لآخر، مع وجود بعض القيم المشتركة شبه الثابتة مع تعاقب الزمن كالعدل والمساواة والحرية والكرامة والإنسانية.
4. تُكتسب بالتعلم والتطبيق وليست فطرية تُخلق مع الإنسان.
5. تتميز عن غيرها من مفاهيم علم النفس بالشمولية والاتزان؛ فهي تدخل في جميع تفاصيل حياة الفرد والمجتمع وتخلق توازنا بين شخصية الفرد والمجتمع.
6. أكثر أهمية من الاتجاهات أو الميول؛ فهي تُكتسب وفق منظومة هرمية تراتبية تنطلق من المهم فالأهم وفق معيار الأولوية.
7. تعتبر معيارية لإصدار الأحكام والقياس والتفسير والتعليل.
8. ديناميكية متغيرة وفقا لتغير اهتمامات الإنسان وتفضيلاته.
9. متكاملة ومتداخلة مع بعضها بعضاً وليست وحدات مجزأة أو متضادة فهي تكمل بعضها بعضاً.
10. قابلة للقياس والدراسة وفق مقاييس علمية وبحثية خاصة بها.

وإلحاقا بما سبق يتصوَّر الباحثان أهمية التطرق إلى خصائص القيم الإسلامية والتي كانت ولا تزال أحد المكونات الرئيسية للحضارة البشرية ومن أهمها[45]:

1. إيمانها باليوم الآخر والعمل الصالح كمصدر أساسي لها؛ فتمنح المسلم طاقة اعتقادية وإيمانية قوية تدعوه للتمسك بها والعمل لكسب الثواب من خلالها.
2. مرجعيتها المباشرة وغير المباشرة إلى كتاب الله وسنة نبيه ثم القياس والإجماع.

3. التراتبية وتقديم الأولويات في جميع محاورها، سواء المصدر أو التنسيق أو الترتيب؛ فالمتتبع لعلوم الشريعة يجد مصادرها التشريعية تراتبية وكذلك في الأحكام الفقهية نجد الفرض ثم الواجب ثم المستحب.
4. تجمع بين الثبات والمرونة؛ فهي ترى ثمة قيم لا يمكن مناقشتها لأنها ثابتة كالقيم العقدية والعبادات ودفع الأذى والضرر عن الآخرين، وأخرى نسبية يمكن الاجتهاد فيها للتغيير، والتي تحدث مع تغير الظروف الزمانية والمكانية المحيطة بالإنسان.
5. تطرقها إلى مبدأي العقاب والثواب في الدنيا والآخرة؛ مما يدفع الأفراد والجماعات للاجتهاد والجد والمثابرة والعمل المتقن.

ولقد تبيَّن لدى الباحثين أن التماثل بين أهمية القيم وخصائصها لا يمكن تحققه على أرض الواقع ما لم تُخلق بيئة حاضنة تقوم على أساس العدل، والتوافق المجتمعي، واحترام الإنسانية، والحرية، والدفاع عن الوطن، وتحقيق العيش الكريم، والمساواة في التنمية الشاملة لجميع الأطياف والفئات دون استثناء، وترسيخها عبر المؤسسات التربوية، وعلى رأسها المناهج الدراسية، والممارسات العملية، وبث ثقافة سيادة القانون.

- **مكونات القيم**

تتكون القيم من ثلاثة عناصر رئيسية وهي:

1. المكوّن المعرفي أو العقلي: ويعتمد على الاختيار والانتقاء عبر البدائل المتعددة. ويتدرج هذا المكوّن من خلال استكشاف البدائل المتعددة، فالنظر في عواقبها وتبعاتها، وانتهاءً بالاختيار[46].
2. المكوّن الوجداني أو النفسي: ويقوم على أساس التقدير، وانعكاس ذلك من خلال التشبث بالقيمة، فيبدأ من الشعور بالسعادة لاختيار القيمة لينتهي بإعلان التمسك بها[47].
3. المكوّن السلوكي أو الإدراكي: يقوم على أساس الممارسة والعمل فتُجرَّد القيمة في صورتها النظرية إلى الممارسة الفعلية والسلوك المتكرر، ويُبنى هذا المكوّن على أساسين رئيسيين، الأول ترجمة القيمة إلى سلوك والثاني بناء النمط القيمي للشخصية[48].

- **مصادر القيم**

تتباين مصادر القيم بتباين الأمم وثقافاتها، وباطلاع الباحثين على الأدبيات ذات الصلة تبيّن أن هناك تشاركاً بين بعض القيم مع اختلاف الحضارات، ويُعزى ذلك إلى تشابه المصادر ومنها:

1. المعتقدات التي يؤمن بها الأفراد والمجتمعات ويتبنّوها ويرتضوها لأنفسهم كمسار لحياتهم[49].
2. التكوين الثقافي والتاريخي الذي يؤصِّلها ويجعلها قابلة للانتقال من جيل لآخر[50].
3. الأعراف والتقاليد والعادات[51].
4. الطاقة الداخلية في النفس سواء النفسية أو العاطفية أو الذهنية[52].

وبالعودة إلى مصادر القيم الإسلامية نجد أنها تتشارك مع ما تقدم إلا أنها تعتمد في مرجعيتها على القرآن الكريم والسنة النبوية وإجماع الفقهاء واجتهادهم كمصادر أساسية لها، ولا تغفل الفطرة الإنسانية النبيلة، فتعمل على إيجاد توازن بين متغيرات البيئة المحيطة. فبعض القيم العربية في العصر الجاهلي كالنَّخوة والشهامة ونصرة المظلوم والدفاع عن الوطن بقيت حتى في عهد الإسلام، بل حثَّ عليها هذا الدين وبشدة، فالإسلام لم يُحجِّم القيم الإنسانية العالمية النافعة كالنظام والقانون والإلزام والإنجاز والمشاركة، فهو عالمي بفلسفته وأهدافه وليس حكرا على فئة أو أمَّة بعينها، بينما لم يأخذ ببعض القيم العالمية والتي تسبب الضرر للبشرية كالتفكك الأسري والانتقام وتعظيم الأملاك والأموال الشخصية على حساب الآخرين[53]. إن الإسلام يدعو بقيمه إلى الأخذ بالتربية المنهجية العلمية النافعة، عبر الاستدلال والاستكشاف والتساؤل والإبداع والتنبؤ، ولا يجعل من عقول الناس قوالب تُملأ وتُعبأ دون إشغال العقل والفكر[54].

- العلاقة بين القيم والتربية

مَثَّل موضوع القيم وعلاقته بالتربية محل اهتمام ونقاش لدى الباحثين في العلوم السلوكية؛ فالقيم في الحقل التربوي على قدر كبير من الأهمية لعلاقتها بفلسفة التربية والتعليم والتي هي في الأساس معايير ومحكَّات قيمية تنظم شؤون الفرد والمجتمع، مما يسترعي انتباه المعنيين أثناء وضع الأهداف والمناهج، وتصف العلاقة بين القيم والتربية بالتكاملية؛ فالقيم هي الأهداف التي نسعى لتحقيقها واكتسابها لدى النشء بينما التربية بمفهومها الكبير هي الأداة التي يمكننا من خلالها تحقيق تلك الأهداف[55].

إن التربية ما هي إلا منظومة من العمليات التراتبية المدروسة التي تعمل على إعداد المواطن الصالح المسؤول وتهيئته لأن يتأقلم مع محيطه المجتمعي منذ نعومة أظفاره، لتتشكل شخصيته الإنسانية بالانضباط واحترام الأسس التنظيمية السائدة[56]، وهي المسار الواضح التي توجِّه العملية التعليمية، ويأخذ بيدها نحو التقدم والتطوير، فلا يقتصر على نقل التراث الثقافي والاجتماعي والإنساني من جيل لآخر فحسب[57].

تتشارك التربية والقيم في هدفهما نحو تقويم السلوك وضبطه وتعديله نحو والأفضل، من خلال الممارسات والمكوّنات التربوية والتعليمية. والتربية في جوهرها عملية قِيَمية سواء تُرجمت ظاهريا أو ضمنيا؛ وبالتالي فإن أي مجتمع يسعى للنضج التربوي يحتاج لتوافق سلوكي يقوم على أساس نسق قيمي واضح. وتستمد القيم علاقتها بالتربية من خلال بناء المناهج الدراسية وتطويرها والتمعُّن في الأهداف التربوية وما تتضمنه من مفردات قيمية؛ فالنشء يتضلَّع بما تحتويه المناهج الدراسية من المنظومة القيمية التي يسعى المجتمع إلى تعزيزها وتقويتها، والتشجيع على اكتسابها وترجمتها كسلوك ونشاط[58].

وبناء على ما تقدم يتضح لدى الباحثان ضرورة أن تكون عملية الربط بين القيم وبناء أو تطوير أو تعديل المناهج الدراسية متوائمة ومتكاملة، من أجل تحقيق الأهداف السامية التي تحفظ استقرار الوطن والمواطن على حد سواء وتساهم في خلق المواطن الصالح.

قائمة الهوامش:

1. Bandu, H., Awang, M& Ahmad, A (2017). Attributes for Multi-Ethnic Students' Acceptance towards the Cultivation of the Implementation of Citizenship Values in Secondary School. **International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences**, 7(3), pp 495-503.

2. عبد الكافي، إسماعيل عبدالفتاح (2010). **القيم السياسية في الإسلام**. بيروت: دار الكتاب العربي.

3. Jagers, S& Matti, S (2010). Ecological Citizens: Identifying Values and Beliefs that Support Individual Environmental Responsibility among Swedes. **Journal sustainability**, (2), pp 1055-1079.

4. Al-Maamari, S (2009). **Citizenship Education in Initial Teacher Education in the Sultanate of Oman: An exploratory study of the perceptions of student teachers of social studies and their tutors**. Unpublished Ph.D. University of Glasgow, Scotland, UK.

5. Helve, H. (2015). Re-thinking youth and Citizenship . Value groups and Citizenship types of young Finns. **Italian Journal of Sociology of Education**, 7(1), pp 32-66.

6. Altıkulac, A (2016). Values Global Citizenship : A Research on Social Studies Teacher Candidates. **Journal of Education and Practice**, 7(36), pp 26-33.

7. اليماني، عبد الكريم علي (2009). **فلسفة القيم التربوية**. عمّان: دار الشروق.

8. Lambert, J (2016). **Experts' definitions of Citizenship and democracy and their conceptualization in the TEXAS social studies curriculum**. Unpublished Ph.D. Sam Houston State University.

9. زندكولر، هنس (2012). ترجمة: أبو يعرب المرزوقي؛ فتحي المسيكين؛ ناجي العونلي. **المثالية الألمانية**. بيروت: الشبكة العربية للأبحاث والنشر.

10. شمس الدين، جلال (2006). **الفضائل والقيم لدى الشعوب القديمة ذوات الأديان السماوية** ط(1). الإسكندرية: مؤسسة الثقافة الجامعية.

11. خليفة، عبد اللطيف محمد (2012). **سيكولوجية القيم الإنسانية**. القاهرة: د ار غريب.

12. لوكاتش، جورج (1984). ترجمة: نايف بلوز. **دراسات في الواقعية** ط(3). بيروت: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع.

13. عطية، أحمد عبدالحليم (2008). **القيم في الواقعية الجديدة**. القاهرة: درا الثقافة العربية.

14. بولتيزر، جورج؛ بيس، جي (2010). ترجمة: شعبان بركات. **أصول الفلسفة الماركسية** ج (1).بيروت: المكتبة العصرية.

15. جونز، فليب (2010). ترجمة: محمد ياسر الخواجة. **النظريات الاجتماعية والممارسات البحثية**. القاهرة: مصر العربية للنشر والتوزيع.

16. جونز، فليب (2010)، المرجع ذاته.

17. Helve, H. (2015), Previous reference.

18. Oser, F& Veugelers, W (2011). **Moral Development and Citizenship Education.** Rotterdam, The Netherlands: Sense Publishers

19. ديوي، جون (1987) ترجمة أحمد حسن الرحيم. **المدرسة والمجتمع**. بيروت: دار مكتبة الحياة.

20. Margison, E (2006). Neo-liberalism, globalization and human capital learning reclaiming education for democratic citizenship. PHD .The Netherlands: Springer Bookshop.

21. عباس، علاء صاحب عسكر (2010). **نحو رؤية فلسفية تربوية للقيم في ضوء القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة**. عمّان: دار غيداء للنشر والتوزيع.

22. حناشي، علي بن صالح (2014). **أثر القيم على السلوك الإداري بين الفكر الإسلامي والفكر الوضعي**. عمّان: اليازوري.

23. حلمي، مصطفى (2005). **الإسلام والمذاهب الفلسفية نحو منهج لدراسة الفلسفة**. بيروت: دار الكتب العلمية.

24. العقاد، عباس محمود (2006). **الفلسفة القرآنية** ط(2). القاهرة: نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع.

25. المهيدات، تسنيم نور الدين (2016). **نظرية القيم التعليمية في الفكر الإسلامي وتطبيقاتها التربوية**. إربد: عالم الكتب الحديثة للنشر والتوزيع.

26. السرجاني، راغب (2016). **الأخلاق والقيم في الحضارة الإسلامية**. بيروت: المؤسسة العربية للفكر والإبداع.

27. ياسين، نعمة عبدالسلام (2010). **التربية والسلام**. عمّان: دار وائل للنشر والتوزيع.

المانع، مانع بن محمد (2005). **القيم بين الإسلام والغرب: دراسة تأصيلية مقارنة**. الرياض: دار الفضيلة.

28. عباس، علاء صاحب عسكر (2010)، مرجع سابق.

29. الكافي، إسماعيل (2005). **موسوعة القيم والأخلاق الإسلامية**. الإسكندرية: مركز الإسكندرية للكتب.

30. مكروم، عبدالودود (2004). **القيم ومسؤوليات المواطنة**. القاهرة: دار الفكر العربي.

31. عيدروس، أسماء بنت علي (2014). **قيم المواطنة الصالحة في المناهج الدراسية**. السيب: مكتبة الضامري للنشر والتوزيع.

32. Akin, S& Calik, B (2017). Students as Change Agents in the Community: Developing Active Citizenship at Schools. Journal Educational Sciences, 17(3), pp 809-834.

33. الأشقر، فارس راتب (2012). **ازدواجية القيم لدى الطلبة. عمّان: دار زهران.**

34. الصمدي، خالد (2003). مستقبل التربية على القيم في ظل التحولات العالمية المعاصرة. **مجلة البيان**، (20). ص 194 -196.

35. Ozturk, C& Kafadar, T (2019) Comparison of Value Perceptions of French and Turkish Secondary School Students Citizenship . Education and Science, 44(198), pp 273-290.

36. خليفة، عبد اللطيف محمد (2012)، مرجع سابق.

37. الجلاد، ماجد زكي (2010). **تعلم القيم وتعليمها: تصور نظري وتطبيقي لطرائق واستراتيجيات تدريس القيم**. عمان: دار المسيرة.

38. Allport, Gordon (1971). The man and his ideas. Ann Arbor: Dutton.

39. سعيد، سعاد جبر (2015). **الصراع القيمي وأثره في التربية**. إربد: عالم الكتب الحديثة للنشر والتوزيع.

40. بلعقروز، عبدالرزاق (2017). **رُوح القيم و حُريةُ المفاهيم : نحو السِّير لإعادة التّرابط و التّكامل بين منظومة القيم و العلوم الاجتماعية**. بيروت: المؤسسة العربية للفكر و الإبداع.

41. العاني، وجيه ثابت (2014). **القيم التربوية وتصنيفاتها المعاصرة**. إربد: دار الكتاب الثقافي.

42. Rokeach, M. (1976). The Nature of Human Values. New York: The Free Press.

43. Margison, E (2006). Neo-liberalism, globalization and human capital learning reclaiming education for democratic citizenship. PHD .The Netherlands: Springer Bookshop.

44. العمري، أكرم ضياء (2003). **قيم المجتمع الإسلامي من منظور تاريخي**. الدوحة: وزارة الأوقاف والشؤون الدينية.

45. Margison, E (2006), Previous reference.

46. Ozturk, C& Kafadar, T (2019), Previous reference.

47. Loring, A (2013). Language and U.S. citizenship: Meanings, ideologies, and policies. PHD. UNIVERSITY OF CALIFORNIA, USA.

48. شكري، فايزة (2002). **القيم الأخلاقية بين الفلسفة والعلم**. القاهرة: دار المعرفة الجامعية.

49. عيدروس، أسماء بنت علي (2014)، مرجع سابق.

50. Al-Maamari, S (2009), Previous reference.

51. Lambert, J (2016), Previous reference.

52. الخطيب، هاشم يونس (2002). **القيم والمثل الخلقية عند العرب قبل الإسلام وعصر الرسالة**. إربد: دار المتنبي للنشر والتوزيع.

53. المهيدات، تسنيم نور الدين (2016)، مرجع سابق.

54. الدخيل الله ، عبد الله (2014). **المهارات الاجتماعية : تعليم و تدريس المهارات الاجتماعية و القيم**. السعودية: العبيكان.

55. عباس، علاء صاحب عسكر (2010)، مرجع سابق.

56. الأشقر، فارس راتب (2012)، مرجع سابق

57. Altıkulac, A (2016), Previous reference

58. عبد الحميد، طلعت (2015). **دليل إدارة الذات بالقيم**. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

اقتراح نموذج لدور تهيئة تكنولوجيا المعلومات والاتصال على تقاسم المعرفة ورأس المال الاجتماعي

-دراسة حالة (مؤسسة اتصالات الجزائر) -

Proposal for a role model for the development of information and communication technology on knowledge sharing and social capital

-Case study (Algeria Telecom Company)-

ذهبي فاطمة الزهراء، جامعة وهران 2.محمد بن أحمد، الجزائر

حجاج شافية، جامعة الجيلالي اليابس سيدي بلعباس.

الملخص:

الغرض من هذه الورقة هو محاولة إظهار تأثير تهيئة تكنولوجيا المعلومات والاتصال، على تقاسم المعرفة ورأس المال الاجتماعي بمؤسسة اتصالات الجزائر، شملت الدراسة عينة مكونة من 53 موظف بالمؤسسة، تمت المعالجة البيانية عن طريق برنامج معادلات النمذجة بالمعادلات الهيكلية (SMARTPLS3). أشارت أعلى قيمة لـــ **Cronbach's α** نسبة 81.9%، وصدق ثبات المركب 88.8%، وبلغت صحة جودة المطابقة للنموذجGOF نسبة 55,38%. أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية قوية ما بين تهيئة تكنولوجيا المعلومات والاتصال مع رأس المال الاجتماعي قدرها 75.5%، كما أظهرت أيضا وجود علاقة قوية ما بين تهيئة تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتقاسم المعرفة، حيث بلغت قوة الارتباط 57.8%.

الكلمات المفتاحية: تهيئة تكنولوجيا المعلومات والاتصال، تقاسم المعرفة، رأس المال الاجتماعي، مؤسسة اتصالات الجزائر.

Abstract:

The purpose of this paper is to try and demonstrate the impact of '*ICT'* on the sharing of knowledge and social capital in Algeria Telecom, the study included a sample of 53 employees, the data was processed through the program of structural equations modeling **(SMARTPLLS 3)**.

The highest value of **Cronbach's α** was 81.9%, the composite reliability was 88.8%, and the quality of the goodness of-fit-index **"GOF"** was 55.38%. The results of the study showed a strong correlation between *ICT* and social capital formation of 75.5%. It also showed a strong relationship between ICT and knowledge sharing, with correlation strength of 57.8%.

Key words: Information and communication technology '*ICT',* knowledge sharing, social capital, Algeria Telecom Company.

1.المقدمة:

من المعترف به على نطاق واسع أن تكنولوجيا المعلومات والاتصال لها تأثير كبير في مجال التعليم والمعرفة، وبناء كفاءات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات هو القدرة على تحديد موقع أو إدارة أو معالجة المعلومات الرقمية إلى أشكال أكثر إبداعًا وتعبيرًا لإنتاج الوسائط الرقمية والاجتماعية عبر الإنترنت. في عصر الاقتصاد القائم على المعرفة، من الضروري وجود موارد وكفاءات غير ملموسة والكفاءة، لكي تتمكن المؤسسات من البقاء في بيئات ديناميكية.

تشير الأنشطة التي يتم من خلالها تبادل المعارف في أشكال مختلفة من فرد لآخر، أو مجموعة أو من مؤسسة إلى أخرى، إلى أن تكون لمشاركة المعرفة مساهمات في خفض تكاليف الإنتاج، وإكمال مشاريع التطوير بشكل أسرع، والقدرة على الابتكار، وزيادة المبيعات أو الدخل من المنتجات والخدمات الجديدة. أدى اندماج التكنولوجيا مع إدارة المعرفة، فكانت البداية مع استعمالها في شتى المجالات وذلك لربح الوقت والوصول إلى نتائج أكثر دقة، كاستعمال الأنترنت ذات التدفق العالي والتطبيقات الحاسوبية المساعدة، حيث عرفت الوسائل والأدوات المستخدمة بالإنتاج تطورات كبيرة نتيجة تطور التكنولوجيا بشكل متسارع. تتجلى تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الاستعمال المكثف لشبكات الاتصال الداخلية(**Intranet**) والخارجية(**Internet**)، كما ساهم ظهور التكنولوجيا الجديدة للمعلومات والاتصال(**Ntic**) في المحافظة على المعارف ونشرها وتطويرها. إن تهيئة أنظمة المعلومات والاتصالات وقواعد البيانات، تساهم في تفعيل العلاقات بين الموظفين من خلال الشبكات الاجتماعية، ما يؤدي لتكوين رأس المال الاجتماعي فيما يتعلق بالعلاقات الاجتماعية لمؤسسة أو فرد مع العملاء أو المستثمرين أو المنافسين أو الموردين. بالرغم من تزايد الاهتمام بتكنولوجيات المعلومات والاتصال وعلاقتها بعدد من الظواهر التنظيمية والإدارية، توجد ندرة في الأبحاث والدراسات التجريبية التي اهتمت باختبار العلاقة بين استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال رأس المال الاجتماعي على مستوى المؤسسات لاسيما مع اتجاه العديد من هذه المؤسسات، اعتمادها على الوسائل التقنية كوسيلة لتمكينها من المنافسة على نطاق عالمي، مع تحسين الكفاءة، وتوثيق العلاقات بين أعضاء المؤسسة، ومع أصحاب المصلحة.

وفي هذا السياق، تأتي هذه الدراسة التي تهدف إلى المراجعة التحليلية للأدبيات والإنتاج الفكري الذي اهتم ببحث ومناقشة واختبار العلاقة بين تكنولوجيا الإعلام والاتصال وتقاسم المعرفة ورأس المال الاجتماعي. لذلك ارتأينا التطرق في هذه المداخلة إلى أهمية تهيئة تكنولوجيا المعلومات والاتصال ودورها في تعزيز رأس المال الاجتماعي وتقاسم المعرفة.

لهذا يمكن تحديد الاشكالية البحثية من خلال التساؤل التالي:

ما هو الدور الذي تؤديه تهيئة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تقاسم المعرفة وعلى رأس المال الاجتماعي في مؤسسة اتصالات الجزائر؟

التساؤلات الفرعية تتمحور حول:

- ما مفهوم تكنولوجيا المعلومات والاتصال؟
- ما هي علاقة تكنولوجيا المعلومات والاتصال بإدارة المعرفة؟
- ما هو أثر تهيئة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تقاسم المعرفة؟
- ما هو دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تعزيز رأس المال الاجتماعي في المؤسسة محل الدراسة؟

1.1.أهمية الدراسة:

تكمن أهمية البحث في توضيح الدور الذي تلعبه تكنولوجيا المعلومات والاتصال كأداة لإنشاء المعرفة في المؤسسات التي تستخدم بقوة وسائلها التكنولوجية، لتتمكن من تقاسم المعرفة، وتحقيق مزايا تنافسية مستدامة، في ظل شبكاتها الاجتماعية من خلال توثيق علاقاتها بالأطراف الداخلية والخارجية من عملاء وموردين ومنافسين.

2.1.أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى محاولة فهم طبيعة العلاقة بين تهيئة تكنولوجيا المعلومات والاتصال، مع كل من تقاسم المعرفة ورأس المال الاجتماعي، وذلك بالكشف عن مساهمة هذه التكنولوجيا في زيادة المعرفة في المؤسسة.

-يمكن حصر أهم الأهداف التي تسعى الدراسة إلى تحقيقها في النقاط الآتية:

- العلاقة التي تربط تكنولوجيا المعلومات والاتصال بإدارة المعرفة.
- محاولة توضيح كيف تؤثر تهيئة تكنولوجيا المعلومات والاتصال على تقاسم المعرفة ورأس الما الاجتماعي في مؤسسة اتصالات الجزائر.
- استخدام الأدوات التكنولوجية من طرف الموظفين، تساعدهم على بناء شبكاتهم الاجتماعية الداخلية والخارجية مع الزبائن.

3.1.المنهج: لمعالجة هذا الموضوع، سيتم استخدام المنهج ذو الطبيعة الوصفية السببية، لكونهما يتناسبا مع طبيعة الموضوع. فالمنهج الوصفي تم التعرض من خلاله إلى مفهوم كل من تكنولوجيا المعلومات والاتصال ورأس المال الاجتماعي، وتقاسم المعرفة. بينما السببي سيتم التعرف من خلاله على طبيعة العلاقة بين تهيئة تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وكيف تقوم هذه الأخيرة بزيادة الرصيد المعرفي وانتقال المعرفة داخل التنظيم وخارجه، وكيف تؤثر على رأس المال الاجتماعي.

4.1. هيكل الدراسة: لتحقيق الغرض من الدراسة، والاجابة عن الإشكالية المطروحة، يتم تناول هذا الموضوع من خلال ثلاثة محاور أساسية هي:

المحور 1- تهيئة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتقاسم المعرفة.

المحور 2-أثر تهيئة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على رأس المال الاجتماعي.

المحور 3-دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر.

1. الإطار المفاهيمي وتطوير الفرضيات:

تعتبر إدارة المعرفة تلك الأساليب التي تتبعها المؤسسات لتوليد وتقاسم الأصول الفكرية التي تمتلكها وقد تطورت أفكار إدارة المعرفة في السنوات القليلة الماضية باعتبارها المصدر الأساسي لتكوين الميزة التنافسية للمنظمات بعصر اقتصاد المعرفة. تلعب تكنولوجيا المعلومات والاتصال دورا في إثراء المعرفة وتقييمها، خاصة أن هذه الأخيرة تعالج بسهولة وتخزن ويتم نقلها ومشاركتها بين الموظفين، فهي تتيح تقاسم المعارف الجماعية.

1.1 تهيئة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتقاسم المعرفة:

أ. تعريف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من مدخل المعرفة:

في المؤسسات والبلدان التي تستوعب التقنيات والابتكارات الجديدة، من المتوقع أن تحدث تغييرات سريعة ولأجل أن تتبناها المؤسسات وتقوم بتحليلها، خاصة العوامل التي تؤثر على اعتمادها. لا يكون تحليل آثار تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مهمًا إلا بعد إجراء تحليل شامل للظروف التي ينبغي تلبيتها من أجل تبنيها بنجاح، والتوقعات تجاه الآثار الإيجابية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، يجب أن ترتبط ارتباطا وثيقا وخصائص المؤسسة الفردية (المالية، والتكنولوجية، والموارد البشرية ومرونة الهياكل إلخ...). يعتبر اعتماد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وسيلة لتمكين المؤسسات من المنافسة على نطاق عالمي، مع تحسين الكفاءة، وتوثيق العلاقات مع العملاء والموردين[1].

- **التعريف الأول:** المؤسسات التي توظف التكنولوجيا بأحسن أسلوب ممكن تكون مهيأة أكثر من غيرها للبقاء والاستمرارية في ظل المنافسة، وتستمد أهمية العامل التكنولوجي في إدارة المعرفة من قدرته على جمع المعلومات، تصنيفها، إعدادها، تخزينها، توصيلها وإعداد البيانات بين الأجهزة والأفراد والمؤسسات من خلال الوسائط المتعددة[2].
- **التعريف الثاني:** التكنولوجيا قادرة على التغلب على حواجز الزمان والمكان التي من شأنها الحد من العوامل في أنشطة إدارة المعرفة، كما أنه بمثابة مستودع حيث يمكن تخزين المعرفة بشكل موثوق واسترجاعها بكفاءة. تلعب تكنولوجيا المعلومات والاتصال دورا رئيسيا في بناء نظم إدارة المعرفة، من خلال قدرتها على تسريع عملية إنتاج المعرفة وتقاسمها، وتساعد أدوات إدارة المعرفة في جمع وتنظيم معرفة الجماعات ومن ثم جعل هذه المعرفة متوفرة ومتاحة للجميع[3].
- **التعريف الثالث:** تكنولوجيا المعلومات التي تدعم وتنسق إدارة المعرفة هي: قواعد البيانات، ومنصات المعرفة، ونظام إدارة تقييم الأداء، ونظام دعم الأداء المتكامل. يعتقد أن تكنولوجيا المعلومات تلعب أربعة أدوار مختلفة في إدارة المعرفة: هي الحصول على المعرفة، تحديد وتخزين وتصنيف وفهرسة وربط

العناصر الرقمية ذات الصلة بالمعرفة، البحث وتحديد المحتويات ذات الصلة بالمعرفة، والتعبير عن المحتوى بمرونة بناءً على خلفيات الاستخدام المختلفة[4].

- **التعريف الرابع :** يشمل مفهوم تكنولوجيا المعلومات جميع أدوات وأنظمة الكمبيوتر التي تتناسق مع الأشكال المعقدة والرمزية للمعرفة، أو مع قدراتهم المعرفية الذهنية في جميع المجالات، الثقافة والذكاء العقلي، وبالتالي تشكيل مظلة شاملة لتكنولوجيا المعلومات لكل تقنية مع البيانات من علاقات الفكر الإنساني[5].

من خلال ما تقدم يمكن أن نستنتج، أن إدارة المعرفة من وجهة المقاربة التكنولوجية تعرف: أنها مجموعة من البيانات والمعلومات والمعارف الصريحة التي يتم جمعها وتنظيمها ومعالجتها وتخزينها، ليتم تقاسمها ونشرها في البيئة الداخلية والخارجية باستخدام وسائط تكنولوجيا المعلومات والاتصال بهدف اتاحتها للجميع، لدعم أنشطة المؤسسة.

كما يجب على المدراء توفير بيئة عمل لموظفيهم لتساعدهم على تبادل معارفهم الداخلية من أجل تحقيق الفوائد التنظيمية. وينبغي على المؤسسات النظر في قدرات موظفيها قبل إطلاق برامج إدارة المعرفة فيتعين على المديرين صياغة بيئة تعليمية بناءة وموثوقة للموظفين والتي في المقابل تمكنهم من المشاركة وتطبيق خبراتهم لتطوير المنتجات ذات القيمة المضافة وتحسين الأداء العام للمؤسسة.

ب. خصائص تكنولوجيا المعلومات والاتصال:

تتميز هذه التكنولوجيا بجملة من الخصائص التي جعلتها تتمتع بقدرة عالية، وتأثيرات متزايدة في مختلف المجالات، فهو قطاع قائد ورائد وحيوي، بحيث يزداد فيه جانب التكنولوجيا ويقل فيه جانب العمالة التقليدية.

- **التفاعلية:** فهو مستقبلا ومرسلا، فالمشاركون في عملية الاتصال يستطيعون تبادل الأدوار.
- **اللامركزية:** استقلالية هذه التكنولوجيان فالأنترنت تتمتع باستمرارية عملها في كل الأحوال.
- **التوسع:** وهو قابلية هذه الشبكة للتوسع لتشمل أكثر فأكثر مساحات غير محدودة من العالم، بحيث تكتسب قوتها م هذا الانتشار المنهجي لنظامها المرن[6].

2.1. تقاسم ونشر المعرفة في مؤسسات تكنولوجيا المعلومات.

أ.عوامل التكنولوجيا كمحدد لعمليات تقاسم المعرفة:

إن إدارة المعرفة تتضمن العوامل التنظيمية والبشرية والتكنولوجية، لكن ينصح التعامل مع تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أنها تلعب دورا جوهريا من خلال الذاكرة التنظيمية التي تستطيع التحكم بقواعد العمل.

-تتضافر جميع الممارسات التي تستخدمها المؤسسات لتمثيل المعرفة وتحديدها وتوزيعها، عادةً بدعم من الكمبيوتر والإنترنت. ويتواجد في العديد من المؤسسات، صناع المعرفة، ويتوسط دورهم في جميع البرامج بين الموظفين ومجلس الإدارة. وتعتمد جميع المؤسسات التي تستهدف الربح تقريبا من التكنولوجيا والبرامج في إدارة المعرفة الخاصة بها، مثل مستودعات المعرفة، قواعد المعرفة، الشبكات الداخلية والخارجية والمواقع التعاونية، التي تسمح وتعزز عملية تقاسم ونقل المعرفة بين أعضاء المؤسسة، كما تركز إدارة المعرفة بشكل أساسي على الآليات المستخدمة لتقاسم ونقل أصول المعرفة[7].

ومن بين الآثار نجد أيضا:

- **المعرفة الموجهة بالتكنولوجيا:** مثل البرامج التجريبية ومتصفحات الويب التي تعالج مباشرة أعمال المعرفة وتسهل من تبادلها داخل المنظمة.
- **الوظائف الموجهة بالتكنولوجيا:** مثل أتمتة المكاتب، الروبوتات، تقنيات حوسبة سطح المكاتب، معالجة البيانات أنشطة المستوى التشغيلي، الإنتاج وتقديم الخدمات أثناء جمع البيانات.
- **الوظائف المتخصصة المدعمة بالتكنولوجيا:** يتطلب دعم الوظائف المتخصصة مستويات عالية من المعرفة والدراية، مثل برامج التصميم والتصنيع بمساعدة الكمبيوتر (**CAD/CAM**).
- **تقنيات الشبكات:** يتم دعمها من خلال web2.0 كمسير رئيسي للتعاون ونشر المعلومات بالمؤسسة.

البنى التحتية للتكنولوجيا: توفر البنى التحتية للتكنولوجيا القاعدة أو النموذج الذي تستند إليه إدارة المعرفة، لأنها تتكون من مستودعات البيانات غير المهيكلة (إدارة الوثائق والمحتوى) والبيانات المهيكلةGroup Ware، هي أيضا جزء من البنية التحتية حيث تدعم التعاون اللازم لمشاركة المعرفة[8]

يرتبط استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتقاسم المعرفة ارتباطًا وثيقًا، لأن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات يمكن أن تتيح البحث السريع والوصول إلى المعلومات واسترجاعها، وتدعم التواصل والتعاون بين موظفي المؤسسة. تتطلب الإدارة الفعالة للمعرفة مشاركة الموظفين لمعارفهم من خلال مرافق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، لأن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات يمكن أن توفر قنوات اتصال للحصول على المعرفة وتصحيح عمليات التدفق وتحديد موقع شركات نقل المعرفة وطالبيها[9].

-**تكنولوجيا المعلومات والاتصال وصنع القرار:** استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتطويرها، يعمل على تنمية قدرات وكفاءات جديدة للرأس المال البشري ويؤدي لاكتسابهم معارف جديدة، لأن تعزيز استخدام التكنولوجيا يعزز من شعور رأس المال البشري بالتحكم الذاتي، وهذا راجع إلى توفر المعلومات، أي كونها متاحة جميع الأوقات وفي كل المستويات، بفضل أنظمة(ERP) الذي يسهل عمليات الاتصال الداخلي والخارجي للمعلومات، ويسهل ويسرع ويحسن من جودة اتخاذ القرارات والمشاركة

فيها على مستوى الإدارة الاستراتيجية، ولو كانت بشكل غير مباشر لأنه بإمكانهم اقتراح ومجادلة الأفكار.

-تساعد أنظمة المعلومات وتكنولوجيا الاتصال على التخطيط وتطوير أنظمة التعلم، وذلك من خلال وضعها لقواعد البيانات والذاكرة التنظيمية، هذا ما يسهم في رفع مستوى تشارك المعارف بما ينعكس إيجابا على مستوى التعلم التنظيمي داخل المنظمات.

-تساعد تكنولوجيا المعلومات والاتصال على تطوير الكفاءات العملية في مجال المعلوماتية والتي من شأنها تسهيل نماذج العمل من خلال اختصار الوقت والجهد[10].

يمكن أن نستنتج، أن التطور السريع لتكنولوجيات المعلومات والاتصالات الذي يغير هياكل الأعمال الحالية وطرق الاتصال أثر بشكل كبير على انتشار المعرفة وسرعة انتقال المعلومات في ظل الاقتصاد القائم على الإنتاج المعرفي. أصبحت المنظمات تهتم بصناعة المحتويات المعلوماتية عن طريق استراتيجيو ومهنيو المعرفة (أصحاب الملكية الفكرية)، من المعروف أن اعتماد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات واستخدامها يمثلان أساسيات القدرة التنافسية والنمو الاقتصادي للمنظمات وحتى للدول القادرة على استغلالها. علاوة على ذلك، أصبحت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وأثرها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والشخصية موضوعًا مهمًا للبحث العلمي خلال العقود الأخيرة، فقد ركزت العديد من الدراسات على تحليل كيفية تأثير تبني تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على المنظمات

-تلعب تكنولوجيا المعلومات والاتصال دورا رئيسيا في بناء نظم إدارة المعرفة، من خلال قدرتها على تسريع عملية إنتاج المعرفة ونقلها، وتساعد أدوات إدارة المعرفة في جمع وتنظيم معرفة الجماعات ومن ثم جعل هذه المعرفة متوفرة ومتاحة للجميع[11].

-تعمل مقاربة التكنولوجيا لإدارة المعرفة على توصيف المعرفة وتنظيمها وفقا للرؤية الهرمية للأشياء وبالتالي فإن المفكرين الذين ينتمون إلى هذا المنظور يهتمون بشكل أساسي بمحتوى معرفة المؤسسة بأنها تركز على إنشاء وإدارة مخزون المعرفة، بطريقة مماثلة في إدارة عمليات نظام المعلومات. ومع ذلك تستخدم عمليات إدارة المعرفة تقنيات وأدوات معينة تتطلب كفاءات خاصة، للتميز بين تطوير عمليات إدارة المعرفة وتطوير عمليات نظام المعلومات، لا يظهر إلا على مستوى التقنيات المستخدمة وتشمل هذه التقنيات ما يلي:

-تقنيات اكتساب وتمثيل المعرفة، أدوات التعلم الالكتروني، رسم خرائط المعرفة وتوطين الخبرات، العمل التعاوني المعالجة التلقائية للغة، استخراج النصوص والبيانات، الإدارة الالكترونية للوثائق، الويب2.0 بيئة الواقع الافتراضي[12].

-تؤدي تكنولوجيا المعلومات والاتصال دورا في إثراء المعرفة وتقييمها خاصة، لأن المعرفة تعالج بسهولة وتخزن ويتم نقلها ومشاركتها بين الموظفين فهي تتيح تقاسم المعارف لجماعية، إذن لها علاقة مباشرة بالتعلم التنظيمي[13].

بشكل عام، يمثل تبادل المعرفة مفهومًا رئيسيًا في عملية إدارة المعرفة، فتنظيم وهيكلة ودمج المعرفة هي عمليات رئيسية وتعد الشبكات مفيدة بشكل خاص لتبادل المعرفة عبر حدود المؤسسة. وبالتالي، ينبغي أن يؤدي الاتصال المباشر بين الموظفين من مختلف المنظمات إلى نقل أكثر كفاءة للمعرفة وبالتالي إلى قدرة استيعابية أعلى ذكر أن العامل الرئيسي في نقل المعرفة ليس المعرفة الأصلية للمالك بل مدى اكتساب المستقبل لتلك المعرفة واستخدامها في العمليات. ومع ذلك، يجب على المنظمات اكتساب واستيعاب المعرفة التي يحتمل أن تكون مفيدة فقط[14].

الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية معنوية، بين تهيئة تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتقاسم المعرفة.

2.أثر تهيئة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على رأس المال الاجتماعي.

فيما يلي سيتم التطرق إلى مفهوم رأس المال الاجتماعي:

أ. تعريف رأس المال الاجتماعي:

-يعرف على أنه "تجميع الموارد الفعلية والمحتملة ضمن شبكة محددة، حيث تتكون الشبكة من علاقات تنطوي على التعارف المتبادل والاعتراف المتبادل".

تم تعريف رأس المال الاجتماعي من خلال وظيفته: أنه ليس كيانًا واحدًا، ولكنه مجموعة متنوعة من الكيانات المختلفة له صفتان مشتركتان: كلها تتكون من جانب من جوانب البنية الاجتماعية، وتسهل أعمال معينة للأفراد الذين هم داخل الهيكل التنظيمي للمؤسسة "

يتم تفسير رأس المال الاجتماعي على أنه أحد الأصول للمجتمع بأسره، وعلى هذا النحو، فإنه ينطوي على متوسط رأس المال الاجتماعي للأفراد. ويمكن الحصول على مستوى ثقة المجتمع عن طريق حساب متوسط مستوى ثقة كل مقيم داخل المجتمع[15].

-تم تصميم الدور الميسر الذي يلعبه رأس المال الاجتماعي في خلق القيمة في المؤسسات، وتمت صياغة تبادل المعرفة والطريقة التي يخلق بها القيمة، وتصور رأس المال الاجتماعي من منظور شامل يستكشف فوائد ونتائج الفاعلين والإجراءات الفردية والجماعية التي تنطلق من هيكلها الاجتماعي وفقًا لذلك، حدد رأس المال الاجتماعي بأنه "مجموعة الموارد الاجتماعية المضمنة في العلاقات". يتكون رأس المال الاجتماعي من ثلاثة أبعاد رئيسية: الهيكلية والمعرفية والعلائقية[16].

-**رأس المال الاجتماعي:** "هو المعرفة المتضمنة في التفاعلات الموجودة والتي يتم الاستفادة منها من خلال العلاقات المتبادلة بين الأفراد وشبكاتهم، يشير هذا التعريف إلى "المعرفة الضمنية" والشبكات والعلاقات المتبادلة المذكورة، يمكن أن تكون داخلية وخارجية للمؤسسة"[17].

-**إدارة المعرفة ورأس المال الاجتماعي:** أهمية إدارة المعارف لرأس المال الاجتماعي كانت نقطة دراسة مهمة في المؤلفات الموجودة يتطلب القيام بعمليات المعرفة بطبيعتها رأس المال البشري للمؤسسة للمشاركة في الأنشطة والممارسات الاجتماعية التي تتطلب منهم أن يشتركوا في العمل، المشاركة في الملاحظات والحوارات والمناقشات والأفكار والتفاعل الاجتماعي، عمليات إدارة المعرفة تلعب دورًا أساسيًا في تطوير رأس المال الاجتماعي، خاصةً عند إدراك أن رأس المال الاجتماعي يشير بشكل أساسي إلى "مجموع موارد" المعرفة "الفعلية والمحتملة المضمنة داخل شبكة العلاقات التي يمتلكها فرد أو وحدة اجتماعية.

في حين يعتبر رأس المال الاجتماعي لتعزيز إدارة موارد المعرفة، وهناك من الباحثين الذين ينظرون إليها كأداة تساعد على تحويل المعرفة الفردية التي تمتلكها القوى العاملة إلى المعرفة الجماعية التي تملكها المؤسسة، من المفترض أن يسهم رأس المال الاجتماعي في تهيئة الظروف المناسبة اللازمة لتبادل المعرفة ذهابًا وإيابًا في المؤسسة، والجمع بين مختلف الأطراف بهدف إنشاء معرفة جديد[18].

أهمية العمل برأس المال الاجتماعي:

-تساعد الشبكات في تسهيل تبادل المعلومات وجمعها وتمهيد الطريق للتعاون والتفاعل، فقد أكد Chow& Chan على أهمية الشبكات الاجتماعية مثل رأس المال الهيكلي، والثقة الاجتماعية مثل رأس المال العلائقي، والأهداف المشتركة مثل رأس المال الفكري لتشجيع تبادل المعرفة[19].

1.ترسيخ قيم الالتزام التنظيمي

2.المساهمة في تعزيز العمل الجماعي.

3.تطوير رأس المال الفكري: يسهم رأس المال الاجتماعي في عملية تكوين رأس المال الفكري، بحكم ما تلعبه شبكة العلاقات الاجتماعية في زيادة نشر المعرفة وتبادلها، وتكوين الشبكات الفكرية.

4.زيادة فرص الابداع وتعزيز قوة التعلم الفردي والجماعي[20].

5.تقليل تكاليف المعاملات، فالثقة المتبادلة بين العاملين تجعل الشبكات والاتصال أكثر فاعلية، وتساهم في صنع القرارات بشكل أسرع في فرق العمل، أي يزيد من الكفاءة عملهم، كذلك زيادة المشاركة بالمعارف الجديدة وتسهيل استخدامها[21].

الفرضية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية معنوية، بين تهيئة تكنولوجيا المعلومات والاتصال ورأس المال الاجتماعي.

- الدراسات السابقة :

1-جمانة زياد الزعبي[22]، **أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة المعرفة التنظيمية**، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، سلسلة أطروحات الدكتوراه،2015.

حاولت الدراسة تحقيق تحليل لأثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على تطبيق إدارة المعرفة التنظيمية في بعض الوزارات الأردنية مع توفير نموذج يمكن لمؤسسات القطاع الحكومي الإفادة منه تطبيق إدارة المعرفة باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال، توصلت نتائج الدراسة الميدانية إلى:

– ارتفاع استخدام ونقل وتشارك المعلومات عن طريق البرمجيات، وبخصوص الموظفين بينت النتائج أن هناك ارتفاعا فيما يتعلق باستخدام الوسائل الالكترونية لتبادل المعلومات، وانخفاض مؤشر امتلاك الأدوات التكنولوجية لحل مشكلات العمل. أما بالنسبة لإدارة المعرفة هناك تسهيلات للحصول على المعارف الجديدة من المصادر الخارجية، ومساهمة نقل وتشارك المعرفة يسهم في تحسين الأداء، بينما تبادل الخبرات المعرفة عن طريق الطرق غير الرسمية كان منخفضا.

2- Mebarki Farid[23], **le Rôle des Technologies de l'information et de la Communication dans le développement des compétences des cadres, Journal de la performance des entreprises Algérienne.N.10, 2016**.

هدفت الدراسة إلى التركيز على دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تطوير كفاءات المديرين في أربع منظمات بمنطقة بجاية وهي: **EPB, Sonatrach,** Cevital و **Ifri**. تم إعداد دليل مقابلة لمجموعة من 34 مديراً تنفيذياً موزعين على جميع المنظمات التي شملتها الدراسة، كشفت تائج المقاربة نوعية عن حقائق وضع الاستثمارات من حيث تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، واقع ممارسات تسيير المسار المهني وكفاءات الموظفين، كذلك الدور الذي تلعبه تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أو يمكن أن تلعبها في بناء المعرفة وإثرائها، وفي رسملة المعرفة وتنمية الكفاءات المهنية، من وجهة نظر مديري المنظمات المدروسة لا سيما الموارد البشرية. فبالنسبة لمديري منظمتي **Sonatrach وEPB**، فإن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تولد تكاليف لا تضمن مكاسب الكفاءة. هذا يعني أنهم يخشون الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لأنه من الصعب تحقيق العائد على الاستثمار، فيحين بالنسبة لمنظمتي **Cevital** و**IFRI**، تشكل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات استثمارات ومصدر جيد للربحية المالية بوجود أنظمة **ERP** في **Ifri** ونظام معلومات جيد للموارد البشرية (برنامج إدارة الوقت).

3-« Nhon, Hoang Thanh, Bui Quang Thong, and Nguyen Van Phuong[24], **The Impact of Intellectual Capital Dimension on Vietnamese Information Communication Technology Firm Performance: A Mediation Analysis of Human and Social Capital**, Academy of Strategic Management Journal, July 2018».

الغرض من هذا المقال هو استكشاف آثار أبعاد رأس المال الفكري والبشري ورأس المال التنظيمي والاجتماعي على أداء المؤسسة، فضلا عن الدور الوسيط لرأس المال البشري والاجتماعي في العلاقة

بين رأس المال التنظيمي وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) وأداء المؤسسة في فيتنام. تم اقتراح نموذج مفاهيمي توليفي لاختبار العلاقات المذكورة أعلاه في بيئة غير مستقرة مثل فيتنام، من خلال استخدام تحليل العوامل الاستكشافية وتحليل العوامل التوكيدية والتحليل المعتدل لاختبار مدى ملاءمة عينة من شركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الفيتنامية بإجمالي 319 استجابات تم جمعها مع نموذج البحث.

أشارت النتائج إلى أن هناك دور الوسيط لرأس المال البشري والاجتماعي في العلاقة بين أداء المؤسسة ورأس المال التنظيمي. يجب على مديري شركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات معرفة قدرات المؤسسة، خاصة نقاط قوتها الداخلية لمواجهة التغيرات التي لا يمكن التنبؤ بها في البيئة الاجتماعية، وهناك حاجة لبناء ثقة متبادلة في امتدادات الشبكات الاجتماعية. لتطوير رأس مالهم الاجتماعي الخاص بهم، والحفاظ على روابط شبكة قوية مع الموظفين والعملاء والموردين والمنافسين، وبناءها لمراقبة التغيرات البيئية بسرعة وضبط أعمالهم بفعالية ومرونة. كما توصلت الدراسة إلى أن مبادرة مؤسسات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الفيتنامية لتحفيز أنشطة الابتكار وتطوير رأس المال الفكري لا تزال في مهدها.

- **ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:**

يتبين من الدراسات السابقة أنها درست العلاقات بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال مع إدارة الموارد البشرية وكفاءات العنصر البشري، إضافة للتأثيرات التي تتركها تكنولوجيات المعلومات والاتصال على إدارة المعرفة، والدراسة الثالثة تعرضت لتحليل الأثر بين أبعاد رأس المال الفكري والتنظيمي على أداء المؤسسة، بينما رأس المال الاجتماعي تمثل دوره كوسيط بين رأس المال البشري وتكنولوجيا المعلومات. كل الدراسات لم تتعرض لدراسة العلاقة المباشرة لتهيئة تكنولوجيا المعلومات والاتصال على رأس المال الاجتماعي، الذي يعد مصدرا للقدرات التنظيمية بصفته أصل استراتيجي غير ملموس. لهذا ستركز دراستنا التحليل الدقيق لتوضيح العلاقة السببية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على كل من عملية تقاسم المعرفة ورأس المال الاجتماعي.

2.منهجية الدراسة

أ.الدراسة الوصفية لعينة وأداة الدراسة:

1.1.تحليل خصائص العينة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام طريقة بحثية استقصائية لدراسة العلاقة بين المتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات والاتصالICT، مع المتغيرين التابعين تقاسم المعرفة ورأس الاجتماعي تم

الحصول على البيانات اللازمة من خلال البحث في الجانب الميداني، والجدول الآتي يبين خصائص المتغيرات الوصفية لعينة البحث:

الجدول رقم (01): خصائص عينة الدراسة:

المتغير الوصفي	الصنف	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	26	49.1
	انثى	27	50.9
العمر	اقل من30	3	5.7
	40-30	18	34.0
	50-40	20	37.7
	60-50	12	22.6
المؤهل العلمي	بكالوريا	14	26.4
	ليسانس	18	34
	مهندس	10	18.9
	ماستر/ ماجيستير	11	20.8
الخبرة المهنية	اقل من 5	2	3.8
	10-5	12	21.6
	15-10	13	24.5
	20-15	12	21.6
	20فاكثر	14	26.4
المجموع		53	%100

المصدر: من إعداد الباحثتين اعتمادا على مخرجات **SPSSV25**.

تم توزيع 80 استبيان على عينة الدراسة، امتدت الفترة من نهاية جوان 2019 إلى 15 جويلية 2019، قمنا باسترجاع وتحليل 53 استمارة استبيان، تم دمج المتغيرات التي سيتم اختبارها في استبيان في أربعة '04' محاور، محور متعلق بالبيانات الشخصية، والمحور الثاني: تهيئة تكنولوجيا المعلومات والاتصال، المحور الثالث: رأس المال الاجتماعي، والمحور الرابع: خاص بتقاسم المعرفة. تم تصميمه لقياس مواقف وتوقعات الموظفين، تتكون عينة المسح من 53 عامل ينتمون إلى مديرية شركة اتصالات الجزائر ووكالتها التجارية، والذين طلب منهم الاجابة على أسئلة الاستبيان أثناء إقامتهم في وكالتهم. نلاحظ أن هناك تقارب في فئتي الذكور والاناث، وأكثر من ثلثي المستجوبين تتراوح أعمارهم بين(30-50) عام بنسبة 71.7%، وتبقى الأقلية التي تمثل الفئة العمرية الأقل من 30 عام تمثل 5.7%.

نلاحظ أيضا أن أكثر من ثلث1/3المستطلعين لديهم المؤهل العلمي ليسانس تمثل بنسبة(34 ٪)، وهناك تساوي في عدد سنوات الخبرة المهنية للمستطلعين في الفترة من (5-10) و(15-20)، بينما الفئة التي لها خبرة مهنية أقل من 5 سنوات تمثل فقط 3.8%، ما يفسر نسبة التوظيف المحتشمة لفئة الشباب الذين هم في سن أقل من الثلاثين بنسبة 5.7%. يستنتسخ بشكل عام حسب خصائص العينة الاجتماعية الموظف النموذجي لهذه العينة هو ذكر، بدلا من الشباب

2.1.اتجاه اجابة أفراد العينة:

لقد تم استخدام مقياس ليكرت 'Lykert' ، الخماسي والمتدرج بالإعتماد على الدراسات السابقة الذي يعتبر من المقاييس الأكثر شيوعا، يطلب فيه من المستجوب أن يحدد اتجاه ودرجة موافقته أو عدم موافقته على الخيارات المحددة.

الجدول رقم (2): مقياس الاجابة على الفقرات

أوافق بشدة	أوافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1.80-1	2.60-1.81	3.40-2.61	4.20-3.41	5-4.21

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات SpssV25.

وعليه تم حساب اتجاه أفراد العينة باستخدام المتوسطات الحسابية المحصورة في فئات جدول مقياس الاجابة اعلاه.

3.1. اتجاهاه آراء المبحوثين لأبعاد المتغيرات:

يكشف التحليل الوصفي عن مدى تطبيق المتغير أو العامل وأهميته في المجتمع البحثي، من خلال ادراكات عينة الدراسة له على الرغم من البحث، ونظرا لصغر حجم العينة سنكتفي بالتحليل الوصفي كما يظهر في الجدول التالي:

الجدول رقم (03): التحليل الوصفي لمتغيرات البحث:

متغير الدراسة	رمز العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الاهمية
تهيئة تكنولوجيا المعلومات	Q1	تقدم تكنولوجيا المعلومات والاتصال المتوفرة الدعم للوصول لمصادر المعرفة	1.75	**0.830**	1
	Q2	تقدم تكنولوجيا المعلومات والاتصال الدعم لنشر المعرفة	1.83	**0.849**	2
	Q3	تتوفر بالمؤسسة شبكات اتصال أنترانت Intranet وأنترنيت	1.87	**0.856**	2
	Q4	تساعد تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الاتصال بين الموظفين إضافة لاتصالهم مع أطراف خارجية	1.91	0.491	2
	Q5	يتم اطلاع على المعلومات والمعرفة من طرف كل موظفي المؤسسة	2.19	**0.878**	2

	Q6	يوجد نظام أمن معلومات يحافظ على سريتها ونقلها بين الموظفين	2.08	**0.895**	2
رأس المال الاجتماعي	Q11	توفر المؤسسة مناخ عمل يتسم بالثقة مما يجعل كل فرد ينشر ما لديه من معرفة.	2.02	**1.152**	2
	Q12	توجد ثقافة المشاركة بالمعرفة بين الموظفين.	2.04	0.706	2
	Q13	يمكن لتكنولوجيا المعلومات والاتصال أن تسرع من تطور ثقافة تعاون جماعية لتدفق المعلومات من خلال الرأس المال الاجتماعي	2.08	0.675	2
	Q14	تعمل الشبكات الاجتماعية دورا هاما في إرساء مجال التفاعل الخارجي مع الزبائن.	1.96	0.759	2
تقاسم المعرفة	Q18	تزيد المعرفة التنظيمية عن طرق تقاسم ونشر المعرفة في المؤسسة	1.79	0.532	1
	Q19	تؤثر عملية تقاسم وتشارك المعرفة على زيادة معرفة الأشخاص والمجموعات	2.00	**0.809**	2
	Q20	تلعب عملية تقاسم المعرفة دورا أساسيا في تطوير رأس المال الاجتماعي من خلال المناقشات والحوار بين الأفراد	1.85	0.632	2

المصدر: من إعداد الباحثتين بناء على مخرجات SPSS V25.

يكشف التحليل الوصفي على مدى تطبيق المتغير أو العامل وأهميته في المجتمع البحثي، من خلال إدراكات عينة البحث له. نلمس من خلال نتائج الجدول أعلاه، أن اتجاه معظم المستجوبين كانت باتجاه الموافقة وفقا لسلم ليكارت الخماسي، وعليه فإن مؤسسة اتصالات الجزائر، تساهم من خلال تهيئتها لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في تقاسم المعرفة بدرجة جيدة، ما يفسر وجود إدراك عال من عينة البحث لأهمية توفر وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصال، حتى تؤثر على تقاسم المعرفة وكذا تشكيل رأس المال الاجتماعي، ولهذا انعكست إجاباتهم حول هذا المتغيرات من خلال الأوساط الحسابية المرتفعة، وهو ما يؤثر على الانسجام العالي بين إجابات عينة البحث.

-يظهر بعد مساهمة تهيئة تكنولوجيا المعلومات والاتصال تسهيل الاتصال بين الأطراف الخارجية والداخلية، هذا ما أمكن ملاحظته من قيم الأوساط الحسابية فضلا عن الانحراف المعياري المنخفض جدا. يمكن ملاحظة أن الارتباطات بين المتغيرات المفترضة المرتبطة في النموذج متواجدة وفي غاية الأهمية.

-يتبين أن هناك إدراك عال من عينة البحث لأهمية ثقافة المشاركة وثقافة التعاون الجماعية للمعلومات والمعرفة، انعكست بمدى إجاباتهم حول هذا العامل من خلال الوسط الحسابي العالي، إضافة لانخفاض قيم الانحراف المعياري، ما يؤشر الانسجام العالي بين إجابات عينة البحث.

-يتضح أن هناك إدراك عال من عينة البحث، لأهمية تقاسم المعرفة التي تؤدي دورا أساسيا في تطوير رأس المال الاجتماعي، انعكست من خلال إجاباتهم من خلال قيمة الوسط الحسابي العالي، وفضلا عن انخفاض قيمة الانحراف المعياري.

-على الرغم من وجود أعلى النسب في المتغير الكامن لتهيئة تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وملاحظتنا أن الانحرافات المعيارية نسب منخفضة عموما، ليعكس انسجام إجابات عينة البحث. لكن هناك بعض النتائج لقيمة الانحراف المعياري التي تجاوزت 0,80، مما يعني أن اتجاه رأي المستجوبين في مدى تطبيق بعض أبعاد غير متجانسة تكون ناقصة وغير محددة، فمثلا قيمة الانحراف المعياري لبعد مناخ العمل (1,152)، ونظام أمن المعلومات (0,895)، والاطلاع على المعلومات (0,878)، هذا ما يعني أن مقاييس الاحصاء الوصفي غير قادرة على وصف اتجاهات المستجوبين حول مدى تطبيق بعض أبعاد المتغيرات المدروسة.

-لهذا فكرنا في أدوات إحصائية أكثر تفسيرا، ووقع اختيارنا على استخدام المعادلات الهيكلية نتيجة طبيعة المتغيرات الكامنة المختارة للدراسة، وعليه للإجابة على إشكالية البحث نلجأ إلى تحليل أكثر دقة وعمق من خلال التحليل الاستكشافي التوكيدي (PLS).

ب. تحليل البيانات ودراسة النتائج بطريقة Smart Pls3:

1-النمذجة باستخدام المعادلات الهيكلية:

تعد الطريقة من أفضل الطرائق، التي تسمح لاختبار النماذج متعددة المتغيرات لأنها تعطي الباحث إمكانية اختبار العلاقة بين هذه المتغيرات دفعة واحدة، مع تحديد مدى ملائمة النموذج للبيانات التي يتم تجميعها من خلال مجموعة مؤشرات جودة المطابقة، لهذا قمنا باستخدام نموذج المعادلات الهيكلية عن طريق برنامج Smart Pls3، والذي يستخدم لتوكيد أو استكشاف مدى ملائمة النموذج مع بيانات العينة المستخدمة.

1.1-مؤشرات جودة المطابقة لعوامل الاتساق الداخلي

تتطلب الرؤية الشاملة للبحث العلمي، الكشف عن جميع العلاقات والارتباطات بين متغيرات البحث لاختبار وفحص مخطط البحث بشكله الاجمالي وفق أسلوب الأسلوب البنائي محققا فيه الإجابة عن الفرضيتين، لأنها تعطي صورة شاملة عن مخطط البحث وتوضح كافة المتغيرات وما مدى تأثير بعضها بالبعض الآخر، فضلا عن الكشف عن مؤشرات جودة المطابقة للنموذج، والتي تعد بديلة لاختبارات

الصدق والثبات الأخرى، وكأن بداية الكشف والتأكد من مؤشرات جودة المطابقة لغرض معرفة مدى صحة أو دقة المخطط المفترض ومتغيراته الفرعية كما يوضحه الجدول الآتي:

الجدول رقم (04): صدق وثبات المتغيرات

المؤشر المستخدم	α(Alpha) Cronbach	Rho-A	Fiabilité composite	AVE
			0.70-0.90	0.50<
تقاسم المعرفة	0.819	0.857	0.888	0.726
تهيئة تكنولوجيا المعلومات والاتصال.	0.810	0.812	0.864	0.515
رأس المال الاجتماعي	0.734	0.735	0.834	0.557

المصدر: من إعداد الباحثتين اعتمادا على مخرجات برنامج SmartPls3.

تمت المعالجة البيانية عن طريق برنامج معادلات النمذجة بالمعادلات الهيكلية (SMART PLS 3) الملائمة لمنهجية الانحدار الجزئي للمعادلات الهيكلية (PLS). وعند قراءة المؤشرات الموضحة بالجدول يتبين أن النموذج البحثي يتميز بجودة المطابقة لمتغيراته، وقد دخل جميعها ضمن الحدود المقبولة مما تعطي مؤشرات قوية لمصداقية النموذج وثباته.

-نلاحظ أن جميع قيم معاملات معدل التباين المستخرج (AVE)، معنوية ومقبولة من الناحية الاحصائية لأن قيمها تفوق قيمة 0,50، حسب(1981) Fornell & Larcher's مما يدل على أن كل متغير من المتغيرات الكامنة يشرح أكثر من نصف تباينات مؤشراته، وبالتالي فصدق التقارب قد تحقق في هذا النموذج، أي هناك توافق الأسئلة مع بعضها البعض، حيث كانت النسبة الأكبر لمتغير تقاسم المعرفة 72.6%.

-**موثوقية الاتساق الداخلي:** المعيار التقليدي للتناسق الداخلي هو ألفا كرونباخ من خلال النتائج في الجدول أعلاه نلاحظ أن جل معاملاته المتغيرات الكامنة تجاوزت قيمة 70% ، وهي قيم جيدة ذات دلالة معنوية ومقبولة إحصائيا، وهي تستخدم لقياس صدق وثبات استمارة الاستبيان بلغت نسبة المتغير الكامن تقاسم المعرفة نسبة 81.9% . إضافة إلى صدق قيمة الثبات المركب (fiabilité Composite) التي تفوق 70%، ما يعني أن قيم هاته المعاملات جيدة وذات دلالة إحصائية، والمزج بين عاملي α Cronbach و fiabilité Composite، يوفر مقياسا أفضل من الموثوقية للعوامل المقاسة بين المتغيرات، تتراوح قيمها بين 0 و1. نلاحظ من الجدول أن جل معاملات الثبات المركب معنوية ومقبولة

لأنها أكبر من 70% ما يدل على وجود ترابط بين فقرات الدراسة لقياس المتغيرات الكامنة، وبالتالي وجود موثوقية لنموذج القياس المستعمل.

-من خلال الجدول يتضح أن معاملات Rho-A معنوية ومقبولة، من الناحية الاحصائية لأنها أكبر من 70%، تؤكد أن المتغيرات الكامنة حسب معامل ألفا كرونباخ و Rho-A يتطابقان مع مؤشر الثبات المركب.

2.1- ارتباط متغيرات الدراسة Corrélations:

تقيس اختلاف الأبعاد، ويجب أن تكون قيمة العلاقة بين البعد ونفسه أكبر من قيمة العلاقة مع بعد وآخر لكي نقول أن الأبعاد مستقلة حسب معايير **Fornell-Larcher** .

الجدول رقم (05): ارتباط متغيرات الدراسة

		TIC	CS	Part
TIC	**Corrélation de Pearson**	1	,755**	,578**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000
CS	**Corrélation de Pearson**	,755**	1	,401**
	Sig. (bilatérale)	,000		,003
Part	**Corrélation de Pearson**	,578**	,401**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,003	
	N	53	53	53

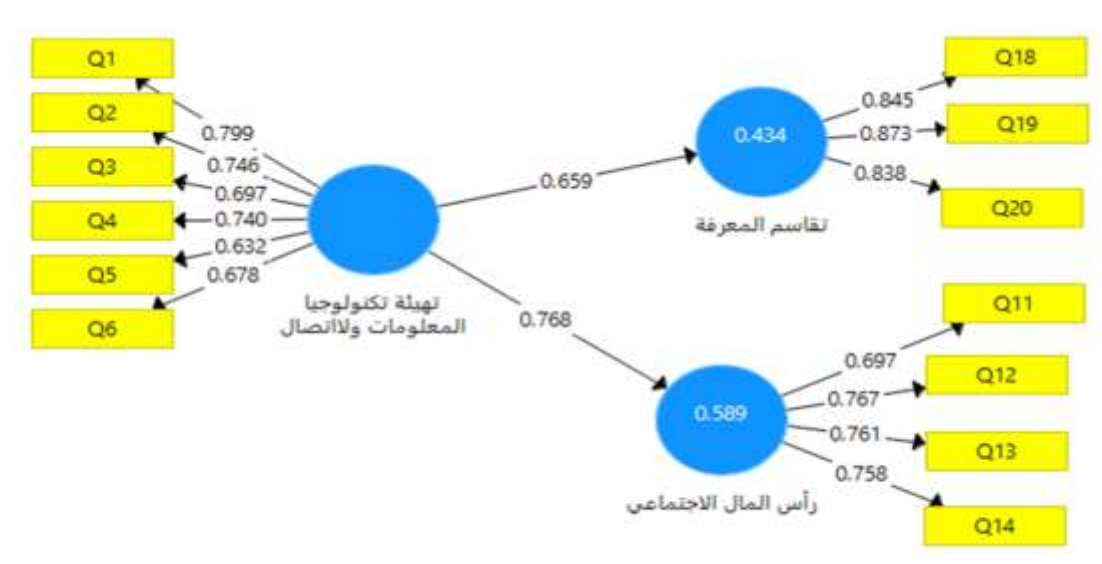
****. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).**

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SpssV25.

يوضح الجدول اعلاه أن هناك علاقة قوية بين متغير تكنولوجيا المعلومات والاتصال (TIC) ورأس المال الاجتماعي (CS) حيث بلغت النسبة 75.5% "(هذا ما اكدته صحة دراسة[25]، توصلت الدراسة إلى أن ارتباط رأس المال الاجتماعي بشكل إيجابي مع (TIC) بنسبة 39,6%، نظرا لدور وظيفة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، يكمن في تشجيع الموظفين على بناء شبكة اجتماعية خاصة بهم لدعمهم للعمل بشكل مستقل. بالإضافة إلى ذلك، يتم تبادل الاتصالات والمعلومات الرئيسية الخاصة بهم عبر الإنترنت ويتم تنفيذها في بيئات متعددة الثقافات. عندما يتم إنشاء علاقات ثقة متبادلة في شبكة اجتماعية، يكونون على استعداد لمشاركة الموارد الفكرية، والاستثمار في نظام المعلومات (IS) مهم أيضًا لرأس المال البشري والاجتماعي. هناك إجماع على أن نظام المعلومات هو البنية التحتية للعديد من المؤسسات.

-كما أكدت نتائج الدراسة على وجود علاقة قوية ما بين تهيئة تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتقاسم المعرفة (Part)، حيث بلغت قوة الارتباط R=57.8%.

الشكل رقم (01): النموذج الهيكلي للدراسة:



المصدر: من إعداد الباحثتين بناء على مخرجات SmartPls3.

جـ-تقييم النموذج الهيكلي:Assessment of Structural Model

بمجرد أن نؤكد أن تدابير البناء ذات موثوقية وصلاحية، فإن الخطوة الثانية تتناول تقييم النموذج الهيكلي، وهذا ينطوي على دراسة القدرات التنبؤية للنموذج والعلاقات بين البناءات، فيما يلي التدابير التي ينبغي استخدامها لتقييم النموذج الهيكلي:

1-المسارات واختبار الفرضيات:

معادلات مسار فرضيات البحث

العلاقات	Echantillon Initial (o)	Moyenne de l’échantillon (M)	Ecart type (STDEV)	Valeur de t (|O/STDEV|)	Valeurs - P	القرار
تكنولوجيا المعلومات-> تقاسم المعرفة	0.659	0.673	0.067	9.781	0.000	معنوي
تكنولوجيا المعلومات-> رأس المال الاجتماعي	0.768	0.770	0.058	13.198	0.000	معنوي

المصدر: من إعداد الباحثتين اعتمادا على مخرجات SmartPls3.

يتضح من خلال الجدول أعلاه أنه توجد علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين تهيئة تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتقاسم المعرفة من جهة ورأس المال الاجتماعي من جهة اخرى مما يؤكد صحة الفرضيتين.

2.1.معامل التحديد R-Square :

المقياس الأكثر شيوعا لتقييم النموذج الهيكلي هو معامل التحديد (قيمة R^2)، ويمثل هذا المعامل مقياسا للقوة التنبؤية للنموذج، وبمأن R^2 هو الترابطات المربعة للقيم الفعلية والمتوقعة، فإنه يمثل جميع البيانات التي استخدمت لتقدير النموذج للحكم على القدرة التنبؤية للنموذج، وهو يمثل مقياسا للتنبؤ في العينة، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (06): معامل التحديد R-Square

المتغير الكامن	R^2	R- ajusté	حجم التفسير
تقاسم المعرفة (Part)	0.434	0.423	متوسط
رأس المال الاجتماعي(CS)	0.589	0.581	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثتين بناء على مخرجات SmartPls3.

بما أن قيم"R^2" محصورة ما ين 0.33 و 0.67 فهو مقبول احصائيا، بحيث أن تهيئة تكنولوجيا المعلومات والاتصال تفسر ما قيمته 43.4% من تقاسم المعرفة وهو تفسيرا متوسطا، و تهيئة تكنولوجيا المعلومات والاتصال الاجتماعي يفسر ما مقداره 58.9% من رأس المال الاجتماعي وهو أثر متوسط. نلاحظ أن قيم معامل التحديد المعدل R- ajusté قريبة جدا من قيم R^2 ما يدل على جودة النموذج ومعنويته.

3.1–تقييم حجم الأثر F-Square:

بالإضافة إلى تقييم قيم R^2، عند حذف بناء خارجي محدد من النموذج لتقييم ما إذا كان للبنية المحذوفة تأثير جوهري. قيمة F^2 تعبر عن حجم الأثر وتفحص مساهمة المتغير الداخلي (المستقل) في المتغير الخارجي (التابع)، وإن نسب (0.02، 0.15، 0.35) تؤثر بمستويات (ضعيفة، متوسطة، قوية)[26] لمعرفة حجم أثر المتغيرات المستقلة على التابعة تم استخدام اختبار F^2 .

الجدول رقم (07): تقييم حجم الأثر F^2 .

المتغيرات الكامنة	F^2	حجم الأثر
تقاسم المعرفة(Part)	0.766	كبير
رأس المال الاجتماعي(CS)	1.435	كبير

المصدر: من إعداد الباحثتين إعتمادا على مخرجات SmartPls3.

نلاحظ أن معاملات F^2 معنوية ومقبولة من الناحية الاحصائية لأنها تفوق($\leq 0,35$) ، ما يفسر الأثر الكبير لمتغير تهيئة تكنولوجيا المعلومات والاتصال على رأس المال الاجتماعي وتقاسم المعرفة .

2.2-معاييرجودة التنبؤ Q^2:

1.2.2 - جودة التنبؤ Q^2:

نستخدم قيمة Q^2، ويمثل هذا المقياس مؤشر على القدرة التنبؤية خارج نموذج العينة أو أهميتها التنبؤية. عندما يظهر نموذج المسار PLS، علاقة تنبؤية فإنه يتنبأ بدقة البيانات غير المستخدمة في تقدير النموذج الهيكلي، وتشير قيم Q^2 الأكبر من الصفر لمتغير كامن داخلي معين، إلى الصلة التنبؤية لنموذج المسار ببناء تابع.

الجدول رقم (08): جودة التنبؤ Q^2

المتغيرات الكامنة	$Q^2(= 1 - \frac{SSSE}{BSP})$
تقاسم المعرفة	0.271
رأس المال الاجتماعي	0.298

المصدر: من إعداد الباحثتين اعتمادا على مخرجات SmartPls3

نلاحظ من خلال نتائج الجدول/ أن قيمتي $\mathbf{Q}^2$، أكبر من الصفر فهي مقبولة معنويا ما يدل على أن المتغيرات الكامنة الموجودة في النموذج لها القدرة على التنبؤ.

2.2.2-جودة المطابقة GOF

-يعمل GOF على قياس مدى إمكانية الاعتماد على نموذج الدراسة، أي أن بين الأداء العام للنموذج.

الجدول رقم (09): جودة المطابقة GOF

المتغيرات	AVE	R^2
تقاسم المعرفة	0.726	0.434
تهيئة تكنولوجيا المعلومات والاتصال	0.515	-
رأس المال الاجتماعي	0.557	0.589
متوسط	0.5996	0.5115

المصدر: من إعداد الباحثتين بناء على مخرجات SmartPls3.

-نلاحظ أن قيمة: GOF>0.36، مما يدل على جودة تطابق النموذج للدراسة، وهي قيمة كبيرة بما فيه الكفاية للنظر في الصدق العام للنموذج. $GOF= \sqrt{\overline{AVE} * \overline{R^2}} = 0.5538$

3-النتائج:

توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، أهمها:

1.النتائج النظرية:

إن التعمق في مجال البحث أعطى دلائل واضحة عن أهمية المنظور الوجودي لتهيئة تكنولوجيا المعلومات والاتصال، من خلال تأثيره في تقاسم وتبادل المعرفة في المؤسسات المعرفية.

-تساهم التكنولوجيا المتوفرة في المؤسسات على دعم كل عمليات المعرفة، من مرحلة إنشائها، تخزينها، تقاسمها، وتطبيقها.

-التطور السريع لتكنولوجيا المعلومات والاتصال، غير من أساليب الاتصال، كما أثر بشكل كبير على انتشار المعرفة.

-يساهم رأس المال الاجتماعي من خلال العلاقات الاجتماعية، وتوفر عنصر الثقة، تبادل المعرفة داخل التنظيم وخارجه.

-تساهم العلاقات المتبادلة بين الموظفين في مؤسسات الشبكة، بنقل واكتشاف المعرفة الضمنية.

-دعم المؤسسة لرأسمالها البشري لتسهيل استخدام التكنولوجيا الحديثة وجعلها متاحة في جميع المستويات الإدارية.

- يتم تقاسم المعارف الصريحة باستخدام الأدوات التكنولوجية، داخل المؤسسة وأيضا مع البيئة الخارجية، من خلال الأنترنت، وهذا يتواجد صناع المعرفة ويتوسط دورهم في جميع البرامج بين الموظفين.

-تكنولوجيا المعلومات والاتصال لها أهمية استراتيجية في إدارة المعرفة، ووسيلة لاتخاذ القرار.

2.النتائج التطبيقية:

الهدف من هذه الدراسة الميدانية هو اختبار النموذج السببي الذي يسعى إلى العثور على، تأثير تهيئة تكنولوجيا المعلومات والاتصال على كل من، تقاسم المعرفة ورأس المال الاجتماعي.

-أظهرت النتائج التي تم الحصول عليها، تأكيد تأثيرها الكلي بوجود علاقة واضحة بين المتغير المستقل، تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتقاسم المعرفة في المؤسسة. فالوسائل المتوفرة تعمل على الوصول لمصادر المعرفة وتبادلها، كما توفر البنية التحتية بمضامينها وشبكات الاتصال، بتسهيل التواصل الداخلي بين أطراف المؤسسة ومع البيئة الخارجية، من فروع المؤسسة ومع عملائها .

-اتجاهات المبحوثين كانت معظمها بالموافقة، استنادا لارتفاع نسب المتوسطات الحسابية، كما أن متغير توفر نظام أمن المعلومات اتسم بالاستجابة الكبيرة من قبل أفراد العينة.

– أكدت دراسة الرواشدة[27] أن الأدوات التكنولوجية تساهم بتسهيل الاتصالات عبر الشبكات، من خلال تبادل المعارف أن الأدوات

–أوضحت النتائج أن تهيئة تكنولوجيا المعلومات والاتصال، تعمل على بناء روابط قوية بين الموظفين ما يسهم بالدعم للوصول لمصادر المعرفة، ما يجعل من مقدمي المعرفة أكثر تحسبا لتقاسمها، هذا ما اكدته دراسة[28](Yuan, Zhao, Liao, & Chi, 2013)، وأكدت نفس الدراسة أن توفير الأدوات التكنولوجية لها قاعدة مستخدمين نشطة ما يسمح بوصول المعرفة بصفة مباشرة، وأظهرت نفس الدراسة قوة ارتباط بين معاملات نظام أمن المعلومات الذي يحافظ على سرية المعلومات، وتسهيل نقلها من خلال وجود مستودعات للمعرفة.

– بخصوص متغير رأس المال الاجتماعي أوضحت النتائج أن هناك علاقة تأثير إيجابية بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال ورأس المال الاجتماعي، فاستخدام الأدوات التكنولوجية تعمل على تعزيز العلاقات الاجتماعية، وهناك توافق من خلال ارتفاع قيم المتوسطات الحسابية، لأن التكنولوجيا تسرع من ثقافة التعاون بين الموظفين.

– يجب الارتقاء بالثقافة التنظيمية المساندة لإدارة المعرفة وتحفيز الموارد البشرية لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

–تشير نتائج الارتباطات بين متغيرات الدراسة، أن هناك علاقة قوية بين المتغير المستقل تهيئة تكنولوجيا المعلومات والاتصال، والمتغير التابع رأس المال الاجتماعي بنسبة 75.5%، لأنها تعمل على تشجيع الموظفين في بناء شبكاتهم الاجتماعية، هذا يثبت صحة الفرضيات.

الخاتـــمة:

قدمت هذه الدراسة رؤى موجزة عن قطاع الاتصالات الجزائري، من حيث العلاقة التأثيرية بين تهيئة تكنولوجيا المعلومات والاتصال على تقاسم المعرفة ورأس المال الاجتماعي، درسنا كيف يمكن لتقاسم المعرفة الفعال أن يمنح المؤسسة التي لديها القدرة على توسيع أفق الموظف من المعرفة، وتحتاج بدورها إلى تكوين رأس مال اجتماعي، لإطلاق العنان لهذه الإمكانية بشكل كامل يتطلب إدارة دقيقة وتصميم أداة استراتيجية. سمحت لنا الدراسة في وقت واحد باستكشاف كل من العلاقات التي ساهمت بإثراء الرصيد المعرفي للمؤسسة من المصادر الداخلية والخارجية، كما تعمل تكنولوجيا المعلومات على نشر ثقافة تعاون جماعية من خلال بناء شبكات اجتماعية، التي تعمل على ارساء مجال التفاعل الخارجي مع عملاء المؤسسة.

قائمة الهوامش:

1-Tarutė, Asta, and Rimantas Gatautis. "ICT impact on SMEs performance." Procedia-social and behavioral sciences 110.1, 2014, P1219.

2- حسان حامي ، إدارة المعرفة والمنظمة المتعلمة-مدخل للتعلم التنظيمي في مجتمع المعرفة، مجلة العلوم الاجتماعية. العدد 21، 2015، ص60.

3 -Sangeeta Shah Bharadwaj, Sumedha Chauhan, and Aparna Raman. "Impact of knowledge management capabilities on knowledge management effectiveness in Indian organizations, journal Of Decision Makers, Vol 40. Issue 4, 2015, p p 422-423.

4- Sangeeta Shah Bharadwaj, Sumedha Chauhan, and Aparna Raman, Op cit, P 423.

5-فيصل مدلس، محمد عتو، علاقة تكنولوجيا المعلومات في تطوير أنظمة المعلومات، الحوار المتوسطي، المجلد التاسع، العدد3، 2018، ص511.

6-نادية غوال، عدالة العجال، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تحقيق أبعاد التنمية المستدامة بالجزائر، مجلة الاستراتيجية والتنمية، المجلد9، العدد 2019،16، ص216،.

7-Sérgio Maravilhas, Joberto Martin, Strategic Knowledge Management a Digital environment: tacit and Explicit Knowledge In Fab Labs. Journal of business Research (94),2019, P 3.

8- Sangeeta Shah Bharadwaj, Sumedha Chauhan, and Aparna Raman, Op cit, p 423

9-Lin, Hsiu-Fen, Knowledge Sharing and Firm Innovation capabilitity : An Emprical study, International Journal of manpower, vol 28, Issue 3/4, P 320.

10- Mebarki Farid, Le Rôle Des Technologies de L'information Et De La Communication dans Le Développement Des Compétences Des Cadres. Journal de La Performance Des Entreprises Algérienne.N°10. 2016, p 32.

11- عصام نور الدين، .إدارة المعرفة والتكنولوجيا الحديثة، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، ص 32.

12- Michel Grundestin, MGKME : Un Modèle Général du Knowledge Management pour l'Entreprise, Reasearch Report, université Paris-Dauphine, 2017, p p 5-6.

13- Mebarki Farid, Op cit, p 31.

14-Marchiori, Danilo, and Mário Franco. "Knowledge transfer in the context of inter-organizational networks: Foundations and intellectual structures." Journal of Innovation & Knowledge ,2019, p2.

15- Calcagnini, Giorgio, and Francesco Perugini, Social Caoital and Well-Being In The Italian Provinces. Socio-Economic Planing Sciences, 2018, p 2.

16-Göksel, Aykut, and Belgin Aydintan. "How can tacit knowledge be shared more in organizations? A multidimensional approach to the role of social capital and locus of control." Knowledge Management Research & Practice, Vol 15, Issue.1, 2016, p 3.

17- Aramburu, Nekane, Josune Sáenz, and Carlos E. Blanco. "Structural capital, innovation capability, and company performance in technology-based colombian firms." Cuadernos de Gestión, Vol. 15, N°1, 2015, p 44.

18- Bushra Meaad Ramadan, Samer Eid Dahiyat, Nick Bontis, Mahmoud Ali Al-dalahmeh, Intellectual capital, knowledge management and social capital within the ICT sector in Jordan, Journal of Intellectual Capital, Vol. 18. Issue, 2017, p 443.

19- Sayyed Mohsen Allameh, Antecedents and Consequences of Intellectual Capital: The role of Social capital, Knowledge Sharing & Innovation. Journal Of Intellectual Capital, P5

20-سعد علي العنزي، أحمد علي صالح، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، دار اليازوري، عمان، الأردن، 2009، ص 372.

21- محمد تركي البطاينة، زياد محمد المشابقة، إدارة المعرفة بين النظرية والتطبيق، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، ص 94.

22-جمانة زياد الزغبي، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة المعرفة التنظيمية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، سلسلة أطروحات الدكتوراه،2015.

23- Mebarki Farid, Op cit.

24- Nhon, Hoang Thanh, Bui Quang Thong, and Nguyen Van Phuong. "The Impact of Intellectual Capital Dimensions on Vietnamese Information Communication Technology Firm Performance: A Mediation Analysis of Human and Social Capital." Academy of Strategic Management Journal, Volume 17, Issue 1,2018.

25- Nhon, Hoang Thanh, Bui Quang Thong, and Nguyen Van Phuong, Op. Cit.

26 -Jr Joseph F hair, G tomas M Hult, Christian M Ringle, marko Sarstedt, A primer on partial least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), Sage publication, USA ,2014.

27-رمزي عقلة الرواشدة، متطلبات تنفيذ عمليات إدارة المعرفة في البنوك التجارية الأردنية، أطروحة دكتوراه، علوم التسيير: جامعة الجزائر3، 2018.

28-yuan. Y connie, Xuan Zhao, Qinying Liao and Changyan Chi, The Use of Different Information Technologies to Support Knowledge sharing in Organization: From E-mail to Micro-Biologing, Journal of The American Society for Information Science and Technology, Volume 64, Issue 8, 2018.

مسؤولية المراقب المالي عند رقابته المسبقة على نفقات البلدية الملتزم بها

Responsibility of the financial controller when his pre-controlling of the incurred municipal expenditures

ط.د. حمامدة فريد جامعة صفاقس (تونس)

الملخص:

تعتبر الرقابة الادارية على الأموال العمومية أحد أبرز آليات الحفاظ على مبدأ المشروعية التي تكرس دولة القانون وفق مبدأي شرعية و الوجود و مشروعية الأداء ، و يعتبر المراقب المالي البلدي أحد أبرز أعوان الدولة المخولين للحفاظ على نفقات كل هياكل الدولة بما فيها الجماعات الاقليمية على حد السواء هذا العون الذي تتوقف رقابته على تطبيق القوانين و التنظيمات حفاظا على مشروعية النفقات دون التمادي لملائمتها و التي تعتبر أحد مسؤوليات الآمر بالصرف ، وتقام على المراقب المالي كل أنواع المسؤوليات بما فيها الادارية و المدنية و الجزائية ، المحددة بموجب النصوص في حالة تجاوزه للصلاحيات الممنوحة له بموجب التنظيم.

الكلمات المفتاحية : الرقابة المسبقة ، المراقب المالي ، المسؤولية ، النفقات

Abstract :

Administrative control over public funds is one of the most prominent mechanisms for maintaining the principle of legality that enshrines the rule of law in accordance with the principles of legality, existence and the legitimacy of performance. Whose control depends on the application of laws and regulations in order to preserve the legitimacy of the expenses without going ahead with their suitability, which is considered one of the responsibilities of the person commanding the disbursement.

Keywords: Pre-control, financial controller , responsibility, expenditures

مقدمة:

إن بناء دولة القانون يتعمد على بناء مؤسسات قوية صارمة و نزيهة لا يخضع مسيريها إلا للقانون و لا يتأتى هذا الرجل إلا بوجود موظفين أكفاء و نزهاء و حياديين هدفهم الوحيد هو خدمة الصالح العام في إطار مبدأ المشروعية ، هذا المبدأ الذي تسعى جل دول العالم لتحقيقه و كل حسب آلياته و إمكاناته

و تعتبر الرقابة الإدارية من أبرز الآليات الفاعلة في المحافظة على شرعية الوجود لأعوان الدولة المعينين منهم أو المنتخبين و كذا مشروعية أدائهم بل و حتى ملائمتها ، و تعتبر الرقابة المالية المسبقة

الممارسة من قبل المراقب المالي أحد ابرز هذه الرقابات الادارية التي انتهجتها الجزائر تأثرا بالتشريعات و التنظيمات الفرنسية السباقة تاريخيا لهذا النوع من الرقابة .

و لا يختلف اثنان على انه لكل عون من أعوان الدولة له صلاحيات و مسؤوليات تختلف باختلاف المركز و المهام الكلف بها ، و بما أن الرقابة المسبقة هي مهمة حساسة وقائية تختتم بتأشيرة قانونية تجيز مشروعية الأعمال أو رفض مؤقت أو نهائي يتصدى للأعمال المخالفة للتنظيمات المعمول بها كأصل عام ، لكن المشرع لم يترك هذا العون أو الموظف المكلف بالرقابة المالية و الذي ائتمنته الدولة على تمثيلها و الفصل في الملفات المعروضة عليه باسمها مستقلا حرا و بدون مسؤولية أو رقابة يعمل بأهوائه و يطبق النصوص التي يريدها و لا يطبق كذلك ما يريد ، و باعتباره موظفا عموميا فهو منوط بحدود أثناء رقابته لا تتعدى رقابة مشروعية النفقات دون ملائمتها و التي حمل المشرع مسؤوليتها و مسؤولية أخطاء التسيير للآمر بالصرف فقط

و مما سبق ذكره تطرح الاشكالية التالية: ما هي المسؤوليات التي يتحملها المراقب المالي أثناء ممارسته لمهامه الرقابية ؟؟ وماهي الجزاءات المقررة لهذه المسؤوليات ؟؟ .

للإجابة على هذه التساؤلات حولنا تقسيم دراستنا هذه إلى ثلاثة (03) نقاط رئيسية تتمحور حول صلاحيات و حدود رقابة المراقب المالي على نفقات البلدية ثم المسؤولية الإدارية للمراقب المالي و الخاصة بكل موظف عام ، ثم المسؤولية المدنية للمراقب المالي و أخيرا المسؤولية الجزائية المقررة بموجب النصوص المنظمة لمكافحة الفساد

1 . مجال تدخل المراقب المالي في رقابته لمشروعية نفقات البلدية :

إن رقابة المراقب المالي على أعمال البلدية سواء المتعلقة بالميزانية أو الملفات الإدارية ليست مطلقة بل حددها التشريع و التنظيم الساري المفعول و يمكن حصرها في مراقبة شكلية أخرى موضوعية.

1.1 . المراقبة الشكلية للنفقات:

أولا . صفة الآمر بالصرف:

بالرجوع لأحكام قانون المحاسبة العمومية فإن الآمر بالصرف كل شخص يؤهل قانونا لتنفيذ الميزانية [1] أما عن الآمر بالصرف لميزانية البلدية وعلى عكس باقي المؤسسات و الإدارات العمومية التي غالبا ما يكون فيها موظفا ، فإن البلدية منتخبا متمثل في شخص رئيس المجلس الشعبي البلدي[2] المنصب قانونا وفق أحكام قانون البلدية ، و يكتسب هذه الصفة بقوة القانون منذ تنصيبه من قبل ممثل السلطة و هو الوالي المختص إقليما أو ممثله[3] .

كما تجدر الإشارة بأن رئيس المجلس الشعبي البلدي آمر بالصرف رئيسي، وهذا ما يعني إمكانية تفويض إمضائه إلى أحد النواب أو الموظفين للإمضاء على كل الوثائق المالية أو الإدارية باستثناء القرارات [4].

يلزم رئيس المجلس الشعبي البلدي بإرسال نموذج إمضائه إلى المراقب المالي المختص بمراقبة بلديته ويكون نموذج الإمضاء واضح مرفق بختم اسمه و لقبه حسب محضر التنصيب و كذا الختم الرسمي للبلدية ، بحيث يلزم باستعمال ذلك الإمضاء على كل الوثائق المتعلقة بالصرف و المقدمة أمام المراقب المالي ، لان أي تغيير أو عدم تشابه يعرض تلك النفقات للرفض المؤقت شكلا [5]، كما تجدر الإشارة لإمكانية تغيير الإمضاء لكن بإتباع نفس الطريقة أي بإرسال نموذج من الإمضاء الجديد لمصالح المراقب المالي لأخذه بعين الاعتبار و دون تبرير الأسباب .

في حالة غياب رئيس المجلس الشعبي البلدي لأي سبب كان دون أن يقوم بتفويض لأي نائب أو موظف يملك للمجلس الشعبي البلدي تعيين مستخلف عن طريق مداولة مصادق عليها من قبل الوالي و يملك هذا المستخلف صفة الآمر بالصرف لنفقات البلدية بل و لكل وثائق تسيير البلدية ، و هذا حفاظا على حسن سير هذا المرفق الجواري الحساس [6]

أما في حالة امتناع رئيس المجلس الشعبي البلدي عن تأدية مهامه أو حصول انسداد يمكن للوالي أن يتولى بنفسه الأمر بالصرف أو تفويض أي موظف تابع للإدارة المحلية سواء على رئيس الدائرة أو الأمين العام للبلدية أو أي موظف آخر. كذلك للحفاظ على سير المرفق البلدي بانتظام و اطراد .[7]

و في حالة حل المجلس الشعبي البلدي نهائيا يعين الوالي متصرف قائم بشؤون البلدية ، وبالتالي يمتلك صفة الآمر بالصرف بقوة القانون . و يفقد هذه الصفة بمجرد تنصيب مجلس جديد[8] .

ثانيا . توفر الاعتمادات و/أو والمناصب المالية:

إن مراقبة مشروعية النفقة شكلا بميزانية التسيير تطلب من المراقب المالي التأكد من توفر الاعتمادات المالية المغطية لهذه النفقة و التي تكون مبينة على بطاقة الالتزام المعدة من قبل الآمر بالصرف ، باعتبار أن مرحلة الالتزام هي مرحلة إثبات الدين ، وبالتالي لا يمكن بأي حال من الأحوال الإذن بالشروع في صرف النفقة دون توفر التغطية الماليـــــــة ، لتفادي التجاوز المالي المؤدي إلى العجز.

و ما هو جدير بالذكر أن ميزانية البلدية بمجرد المصادقة عليها من قبل المصالح المختصة تبلغ إلى المراقب المالي المختص عن طريق التكفل بها بابا بابا و مادة مادة و برنامجا برنامجا .

أما عن ميزانية التجهيز ، يقوم المراقب المالي في مرحلة إلى بالتأكد من تسجيل البرنامج بميزانية البلدية سواء الأولية بالنسبة للبرامج الجديدة ، أو جدول الباقي للإنجاز المعد من قبل الآمر بالصرف والممضي من قبل المحاسب العمومي و الموقوف لغاية 12/31 من السنة المالية ن-1 .

كما يمكن تسجيل برامج تجهيز جديدة وفق آلية الفتح المسبق و الترخيص الخاص السالف الذكر هذا التسجيل يعتبر بمثابة رخصة برنامج شاملة لكل العملية و التي تخص الالتزام القانوني لهذه العملية أما الالتزام المحاسبي فيتطلب وجود التغطية المالية لتلك الوضعية أو وضعية الخدمات ، ونفس المبدأ لميزانية التسيير عدم توفر الاعتماد المالي أو رخصة البرنامج تؤدي بالفرض النهائي شكلا دون التطرق للموضوع[9]

أما عن البرامج البلدية للتنمية تتم مراقبة توفر الاعتمادات المالية من خلال شهادة تسجيل العملية التي يقوم بها الوالي عن طريق مدير البرمجة و متابعة الميزانية وفق التنظيم المعمول به ، تتوفر شهادة التسجيل على رخصة البرنامج و تكون مقسمة في جدول يشمل طبيعة العمليات المخصصة لهذا البرنامج كالأشغال العمومية و التعمير و الدراسة و المتابعة[10] .

بالنسبة للمناصب المالية و على عكس المؤسسات و الإدارات العمومية التي تبلغ لها سنويا من قبل وزارة المالية مرفقة بالميزانية السنوية فإن البلدية إجرائها محليا. بحيث يتم إعداد مدونة مناصبها المالية في شكل مداولة مصادق عليها من قبل المصالح الوصية ، باعتبار تعدادها يتماشى و مداخيلها و إعاناتها بل و الكثافة السكانية الخاصة بها ، و بالتالي فإن التكفل بأي مشروع قرار يخص موظف أو متعاقد يتطلب وجوبا توفر المنصب المالي الشاغر ، وعدم توفر هذا الأخير يستوجب إصدار مذكرة رفض نهائية مباشرة وفق التنظيم المعمول به .[11]

ثالثا. شكل بطاقات الالتزام:

تقدم الملفات الملتزم بها من قبل الآمر بالصرف أي رئيس المجلس الشعبي البلدي في شكل بطاقات التزام بحيث وحدت المديرية العامة للميزانية نموذج معين لنفقات التسيير و نموذج معين لنفقات التجهيز، بحيث يلزم الآمر بالصرف باحترام هذا النموذج تحت طائلة الرفض المؤقت و يتضمن وجه بطاقة الالتزام البيانات التالية:

- الدمغة (الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية).
- الطابع (الولاية ، الدائرة ، البلدية).
- السنة المالية المعنية.
- رقم البطاقة .
- رقم الآمر بالصرف .

- مكان تأشيرة المراقب المالي .
- طبيعة الالتزام (اقتصاد ، نفقة).
- جدول يتضمن (الباب ، المادة ، الرصيد القديم ، مبلغ العملية ، الرصيد الجديد)
- صفة الأمر بالصرف و إمضائه و ختم البلدية

ويتضمن خلف بطاقة الالتزام البيانات التالية :

- الوثائق المرفقة ضمن بطاقة الالتزام.
- المبلغ بالأرقام و الأحرف.

2.1 . المراقبة الموضوعية للنفقات:

أولا مراقبة تخصيص النفقة :

بعد تأكد المراقب المالي من أول شرطين شكليين من حيث صفة الآمر بالصرف و توفر الاعتمادات المالية و/أو رخصة البرنامج يراقب تخصيص النفقة[12] و التي تعتبر من أهم النقاط الملزمة عليه مراقبتها ، بحيث و كما سبق و ان فصلنا في شكل ميزانية البلدية و التي تتوفر على أبواب و أبواب فرعية و مواد تغطي تقريبا أغلب احتياجات البلدية ، و هنا يتطرق المراقب المالي لمضمون النفقة و التي يجب ان تكون متوافقة أو متطابقة مع الباب و الباب الفرعي و المادة المدرجة بهـــــــــا ، وعلى سبيل المثال لا الحصر يقدم الآمر بالصرف التزاما يتضمن وصل طلب خاص بشراء عتاد الإعلام الآلي مدرج في مادة صيانة الإعلام الآلي . في هذه الحالة ترفض النفقة على أساس خطأ في الإدراج باعتبار الآمر بالصرف قام بعملية اقتناء و أدرجها في مادة خاصة بالخدمات ، و هما طبيعتين لعمليتين مختلفتين[13].

كما يخص هذا الشرط ميزانية التجهيز كذلك بحيث يجب أن تكون كل الأشغال متطابقة مع البرنامج المسطر لتلك العملية كما نقدم مثالا لا الحصر لا يمكن الآمر بالصرف إدراج اقتناء أجهزة مكيفات هوائية في برنامج مسجل بعنوان انجاز مدرسة ابتدائية أو إعادة الاعتبار لمدرسة ابتدائية ، باعتبار العملية لا تشمل التجهيز .

ثانيا . مطابقة الالتزام للتشريع و التنظيم :

إضافة إلى التخصيص الصحيح الذي يجب أن يحترمه الآمر بالصرف يجب أن تكون هذه النفقات مطابقة للنصوص التي تحكمها و هنا يمكن تقسيم الالتزام بالنفقات المالية و الملفات الإدارية بحيث تختص ميزانية أو نفقات البلدية بخدمات معينة لا تماثلها نفس النفقات على عاتق ميزانية الدولة و تحكم هذه النفقات التعليمتين س1 و س2 السالفتين الذكر بالإضافة على قانون البلدية ، و النصوص التكميلية المختلفة ، و للمراقب المالي الصلاحية الكاملة خلال آجال الدراسة المقدرة بعشرة (10) أيام[14]بمراقبة

مدى مطابقة النفقة للنصوص السارية المفعول ، و كذا اجتهادات المديرية العامة للميزانية ، قسم الصفقات العمومية بوزارة المالية .

أما بخصوص الملفات الإدارية يجب أن تكون الالتزامات المتضمنة مشاريع القرارات المعنية للموظفين و القوائم الاسمية و المناصب المالية مطابقة للقوانين التي تحكم الوظيفة العمومية و القوانين الأساسية لموظفي الجماعات الإقليمية و كذا النصوص التكميلية الأخرى، لاسيما الاجتهادات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية ، و المديرية العامة للميزانية عند الاقتضاء.

ثالثا : التأشيرات المسبقة

يتأكد المراقب المالي البلدي في بعض ملفات الالتزام على التأشيرات أو الآراء الملزمة المسبقة عند الاقتضاء ، و يتجلى لنا في مشاريع الصفقات العمومية و الملاحق التي تبلغ حدود اختصاص اللجان البلدية للصفقات العمومية ، بحيث يلزم الآمر بالصرف بتقديم مقرر التأشيرة الخاصة بالصفقة أو الملحق عند الاقتضاء ، أو مقرر التجاوز الصادر عن رئيس اللجنة وفق التنظيم المعمول به .[15]

أما بخصوص الملفات الادارية أي مشاريع القرارات يتأكد المراقب المالي البلدي من تأشيرة مصالح الوظيفة العمومية المختصة لتلك البلدية باعتبار البلدية لا تزال خاضعة لهذا النوع من الرقابة المسبقة .

3.1 . مراقبة ملائمة النفقات :

إذا كان يطلق على القاضي الإداري انه قاضي مشروعية فهذه التسمية يمكن إسقاطها على المراقب المالي الذي يعتبر مراقب مشروعية ، و يقصد من وراء هذه الصفة أن المراقب المالي ممنوع من مراقبة ملائمة النفقات الملتزم بها من قبل رئيس المجلس الشعبي البلدي أو أي آمر بالصرف على ميزانية البلدية وهذا ما يجرنا الى التعريف لهذه الملائمة في المجال المالي لنفقات البلدية .

3.1.1. تعريف مبدأ الملائمة:

أولا . الملائمة في الفقه الفرنسي:

المتتبع لفكرة السلطة التقديرية للإدارة من الوجهة التاريخية ، يدرك أن النظام القانوني الفرنسي كان السباق إليها ، بحيث كان للفقه دوراً كبيراً في تحديد معالمها . و قد سلك الفقهاء الفرنسيين في تعريفها عدة مسالك أهمها:

إن الملائمة او السلطة التقديرية للإدارة، تعني حرية الإدارة في اختيار تصرفها. ويمكن هنا تشبيه قدرة الاختيار هذه ، بالرجل الذي يقف على مفترق الطرق ، فتتاح له بذلك قدرة الاختيار بين هذه الطرق المتعددة التي يستطيع أن يتخذ أيا منها بمحض تقديره الذاتي و قريب منه ، يعرف الفقيه ديلوبادير[16] السلطة التقديرية بأنها ذلك الجانب من الحرية التي تتركه القوانين للإدارة لممارسة سلطتها التقديرية[17]

كما حدد بونار هذا النوع من السلطة قائلا: " تكون سلطة الإدارة تقديرية حينما يترك لها القانون الذي يمنحها هذه الاختصاصات بصدد علاقتها مع الأفراد ، الحرية في أن تتدخل أو تمتنع عن التدخل، ووقت هذا التدخل، وكيفية و فحوى القرار الذي تتخذه. فالسلطة التقديرية تنحصر إذن في حرية التقدير التي يتركها القانون للإدارة لتحديد ما يصح عمله، وما يصح تركه[18]."

ثانيا . الملائمة في الفقه الجزائري:

لقد تبنى النظام القانوني الجزائري نظرية السلطة التقديرية من خلال تأثره بالنظام الفرنسي. غير أن مفهوم هذه الأخيرة كنظام مستقل بذاته ، لم يلق البحث الكافي من قبل الفقـــهاء الجزائريين . والعدد القليل من التعاريف التي قيلت في حقها من طرف بعض الفقهاء المصريين الذين تكلموا عن النظام الجزائري[19] ، يلتمس فيها بعض التأثر بتعريفات الفقه المصري ، و الفقه الفرنسي ، على أنها الحرية التي تتمتع بها الإدارة في حدود الصالح العام لتختار وقـــت تدخـــلها ، ووسيلة التدخل ، وتقدير الحالات الواقعية التي تحدث

يؤكد هذا المفهوم قرارات قضائية عديدة، من بينها قرار الغـــرفة الإدارية المـــؤرخ في 1990/02/10 و الذي جاء فيه أن " للإدارة الحق في أن تؤجل البت في طلب رخصة البناء لمدة سنة طبقا للمادة 22 من القانون رقم 82-02 المتعلق برخصة البناء مما يعني أن القاضي الإداري الجزائري لا يعارض تقدير الإدارة للوقت المناسب للتدخل ، ما لم تخرج عن حدود القانون[20].

و يقابل السلطة التقديرية ، فكرة الاختصاص المقيد و يقصد بالاختصاص المقيد للإدارة ، أن الإدارة يتحتم عليها ، إذا ما توافرت شروط معينة ، أو عناصر واقعية محددة ، أن تتصرف على نحو معين بمقتضى القانون ، دون أن يكون لها الخيار في ذلك . و من ثم فلا يكون للإدارة حرية الامتناع عن إصدار القرار المتعين إصداره و الذي توفرت له أركانه ، كما أنها لا تستطيع إصدار قرار آخر محل القرار المتعين إصداره . فالإدارة هنا مقيدة ، ولا تستطيع أن تعمل خلافا لما حدده القانون ، و إلا عد تصرفها مخالفا للقانون. و من أهم الأمثلة التي يسوقها الفقه الإداري لى السلطة المقيدة ، عملية إصدار التراخيص التي استوفت جميع الشروط لإصدارها ، إذ لا يكون من حق الإدارة أن تطلب لمن توافرت فـــيه لشروط القانونية شروطا جديدة . و من هذا أيضا ما نصت عليه الـــمادة 64 من الـــقانون رقم 90–30 المتضـــمن قانون الأملاك الـــوطنية[21] ، على أن " تتمثل الاستعلامات الخاصة لجزء من الأملاك الوطنية العمومية المخصصة لاستعمال الجميع ، و المرخص بها بعقد واحدي الطرف ، في رخصة الطريق و الوقوف ، و تمثل هذه الاستعلامات شغلا مؤقتا ، و تخضع للسلطة التقديرية للإدارة، وتكون قابلة للطعن في حالة الاستعمال التعسفي للسلـــطة....... ".

وفي مجال الصفقات العمومية كان للتنظيم باعا كبيرا في رسم السلطة التقديرية للإدارة سيما في إجراءات الاستعجال الملح التي تعفي الإدارة من الإجراءات الشكلية المنصوص عليها في المادة12 من المرسوم الرئاسي 15-247 المنظم للصفقات العمومية و تفويضات المرفق العام .[22]
كما أنه للمصلحة المتعاقدة سلطة تحديد الحاجات الضرورية لسير مرفقها و هذا ما تضمنه كذلك المرسوم الرئاسي 15-247 المنظم للصفقات العمومية ، [23]

و مما سبق ذكره بخصوص مبدأ الملائمة أي السلطة التقديرية للإدارة ، لا يمكن للمراقب المالي التدخل في هذا الجانب سيما من ناحية اللوازم و الخدمات الملتزم بها ناهيك عن الكميات و الأسعار ، و التوقيت وغيرها من الحدود الملزمة على هذا الموظف [24]

2 : المسؤولية الإدارية للمراقب المالي.

بالنسبة لمسؤولية المراقب المالي البلدي الادارية فهي تقوم بمجرد تنصيبه في رتبته الأصلية ثم منصبه العالي ، بحيث سنحاول في الفرع الأول توضيح علاقته ببعض الهيئات الولائية و السلمية الأخرى ثم مسؤوليته اتجاه رؤسائه و ما ينجر عنها في الفرع الثاني

1.2 : التبعية السلمية للمراقب المالي

1.1.2 . علاقة المراقب المالي لدى البلدية بالوالي:

من المسلم به أن الوالي هو المسؤول الأول في الولاية باعتباره مفوض الحكومة على المستوى المحلي لكن و بالرجوع للمادة 111 من قانون الولاية فإن مصلحة المراقبة المالية لا تخضع لسلطة الوالي[25] ، و هذا أمر منطقي باعتبار نفقات الولايـــــــة سواء للتسيير أو التجهيز ولو بطريقة غير مباشرة كمخططات البلدية للتنمية و الإعانات الخاصة تخضع للمراقب المالي لدى البلدية، و بالتالي فقد أحسن المشرع عند استثناء المراقب المالي و بعض أجهزة الرقابة الأخرى كمفتش الوظيفة العمومية ومفتش العمل و غيرهم من سلطة الوالي ، لكن هذا لا يعني انعدام العلاقة نهائية على المستوى المحلي بل يبقى المراقب المالي لدى البلدية مستشارا ماليا قد يستدعيه الوالي لأي استشارة او اجتماع او جلسة عمل .

2.1.2 : علاقة المراقب المالي لدى البلدية بالمدير الجهوي للميزانية :

تربط المراقب المالي علاقة سلمية وظيفية لرئيس و مرؤوس بالمدير الجهوي للميزانية تندرج تحت السلطة الرئاسية بحيث يعتبر المسؤول المباشر سلميا قبل المدير العام للميزانية ،[26] فالمراقب المالي يخضع لتقييم و متابعة المدير الجهوي للميزانية ، و يتلقى الأوامر منه كما أن المراقب المالي ملزم بإخطار المدير الجهوي للميزانية عن كل ما يتطلب أمره سواء في الأمور المهنية التي تخصه أو

الأمور التي تخص موظفي مصالح الرقابة المالية ، باعتبار المدير الجهوي للميزانية له سلطة التعيين و التسيير بناء على تفويض من وزير الماليـــــة [27]

كما انه كل الوثائق والتقارير التي يرسلها المراقب المالي يجب ان تمر سلميا على المدير الجهوي للميزانية و الذي بدوره يحولها الى المدير العام للميزانية، أما بخصوص التأشيرة أو الرفض لا يملك المدير الجهوي للميزانية سلطة توجيه هذا النوع من الأوامر للمراقب المالي، باعتباره مسؤول شخصيا عنها كما سنراه لاحقا في مسؤوليات المراقب المالي.

3.1.2 . علاقة المراقب المالي بالمدير العام للميزانيـــــة:

إن العلاقة بين المراقب المالي و المدير العام للميزانية هي علاقة رئيس و مرؤوس كذلك ، يعني علاقة رئاسية ، بحيث يعتبر المدير العام للميزانية المسؤول الثاني سلميا في قطاع المالية بعد وزير المالية ، و يمارس مسؤوليته الإدارية على كل المراقبين الماليين مهما كان مركزهم ، بل و حتى المديرين الجهويين للميزانية ، و مديري البرمجة و متابعة الميزانية على مستوى الولايات ، فالمدير العام للميزانية يملك سلطة تعيين و إنهاء مهام المراقبين الماليين بناء على تفويض بالإمضاء على القرارات من وزير المالية ، كما يملك سلطة مباشرة دون تفويض على المراقبين الماليين المساعدين .

2.2 : المسؤولية الادارية للمراقب المالي نتيجة أخطائه المهنية :

إن المشرع الجزائري لم يورد حصرا المسؤوليات التي تشكل خطأ مهنيا, بل يبقى معيار تحديد الأخطاء المهنية هو تحديد الواجبات والالتزامات الملقاة على عاتق الموظف العمومي, إذ يعد الإخلال بإحداها خطأ مهني, غير أن المشرع قد صنف هذه الأفعال إلى أربعة درجات بحسب خطورتها و تأثيرها على المرفق العام [28].

1.2.2: المسؤولية الإدارية القائمة على التقصير والتهاون دون عامل القصد:

أولا: مسؤولية الأخطاء المصنفة في الدرجة الأولى:

و يدرج فيها جميع الأخطاء والأفعال التي من شأنها الإخلال بالانضباط العام والمساس بالسير الحسن لمصالح الإدارة المستخدمة.

ثانيا : العقوبات المقررة لهذا النوع من الاخطاء :

- التنبيه
- الانذار الكتابي
- التوبيخ

ثالثا : الاخطاء المصنفة في الدرجة الثانية:

وتتدرج في السهو والإهمال الذي يرتكبه المراقب المالي ويؤدي إلى المساس بأمن المستخدمين

أو أملاك الإدارة، والإخلال بالواجبات المفروضة عليه، والملاحظ من خلال وصف الأفعال المنصوص عليها ضمن الدرجتين الأولى والثانية أنها لا تنطوي على سوء النية من قبل المراقب المالي، وإنما تبنى على أساس مسؤولية تقصيرية .

رابعا: العقوبات المقررة لهذا النوع من الاخطاء

- التوقيف عن العمل من يوم (01) الى ثلاثة (03) ايام
- الشطب من قائمة التأهيل [29]

وما هو جدير بالذكر ان هذا النوع من العقوبات التي تتدرج في الدرجتين الاولى والثانية تتخذ بقرار مبرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد حصولها على توضيحات كتابية من المراقب المالي المعني بالعقوبة [30]

2.2.2: المسؤوليات الادارية الجسيمة التي تطلب القصد والراي المطابق للجنة

أولا: الاخطاء المصنفة في الدرجة الثالثة

وهي تلك الأفعال أشد خطورة من الأفعال الموصوفة ضمن الدرجتين السابقتين، والتي تتضمن إحدى الصور التالية:

1. تحويل غير قانوني للوثائق
2. إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه
3. رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.
4. افشاء او محاولة افشاء الاسرار المهنية
5. استعمال تجهيزات واملاك الادارة لأغراض شخصية او لأغراض خارجة عن المصلحة

ثانيا: العقوبات المقررة لهذا النوع من الاخطاء

- التوقيف عن العمل من أربعو (04) الى ثمانية (08) ايام
- التنزيل من درجة الى درجتين
- النقل الاجباري

ثالثا: **الاخطاء المصنفة في الدرجة الرابعة**

1. الاستفادة من امتيازات من أي طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي او معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته مع مراعاة المسؤولية الجزائية التي سنتطرق اليها لاحقا
2. ارتكاب اعمال عنف على أي شخص في مكان عمل
3. التسبب عمدا في في اضرار مادية جسيمة بتجهيزات واملاك المؤسسة او الادارة العمومية التي من شانها الاخلال بالسير الحسن للمصلحة

4. اتلاف وثائق ادارية قصد الاساءة الى السير الحسن للمصلحة
5. تزوير الشهادات او المؤهلات او كل وثيقة سمحت له بالتوظيف او بالترقية
6. الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح آخر مع مراعاة التكوين والتعليم بصفتهما عملا ثانويا

رابعا: العقوبات المقررة لهذا النوع من الأخطاء

- التنزيل الى الرتبة الاعلى مباشرة
- التسريح

كذلك بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة فهي تتخذ بقرار معلل من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد اخذ الراي الملزم للجنة المتساوية الاعضاء

3.2 : الضمانات المقررة للمراقب المالي في المسؤوليات الادارية التي تقوم ضده

1.3.2: الضمانات الادارية [31]:

- ضمان احترام مبدأ الوجاهية
- ضمان حق الدفاع
- ضمان فتح تحقيق اداري قبل المتابعة
- ضمان احترام مبدأ المسؤولية المرفقة
- ضمان حق الطعن الاداري في قرار العقوبة
- ضمان استقلالية المتابعة الادارية عن الجزائية
- ضمان تسبيب قرارات العقوبة
- ضمان الموضوعية و تفادي الحسابات الشخصية

2.3.2 الضمانات القضائية :

- ضمان التبليغ الشخصي للعقوبة
- ضمان حق الطعن القضائي في الآجال القانونية [32]
- ضمان حق الاستئناف في الاحكام القابلة للطعن [33]
- ضمان تنفيذ القرارات القضائية القاضية بعدم مشروعية قرارات العقوبة
- ضمان تمديد آجال الطعن القضائي في حالة التظلم الإداري
- ضمان وقف تنفيذ قرار العقوبة [34]
- ضمان تمديد الآجال في حالات الانقطاع
- ضمان تمكين الموظف من المساعدة القضائية عند الاقتضاء

3 . المسؤولية المدنية للمراقـــــب المالي:

يكون المراقب المالي مسؤول مدنيا إزاء الأخطاء التي قد يرتكبها و للإدارة و القضاء كامل الحرية في تكييف ركنها المعنوي إن كان مبني على القصد أو لا ، و على هذا الأساس سنحاول التفصيل في هذا المطلب المسؤولية المدنية الشخصية التي ترافق المراقب المالي لدى البلدية أثناء أداءه لمهامه في الفرع الأول ، كما نسلط الضوء في الفرع الثاني على المسؤولية المرفقية التي تتحملها الإدارة ذاتها أو يحملها لها القضاء ، في حالة تنفيذ المراقب المالي البلدي للتعليمات الواردة إليه و لو كانت غير مشروعة و ألحقت ضرر بالغير ، أما الفرع الثالث تضمن حالة التضامن بين المراقب المالي و الإدارة التي يتبعها سلميا إذا الخطأ نسبي لكل طرف .

1.3. المسؤولية المدنية (الشخصية) للمراقب المالي :

يكون المراقب المالي مسؤول شخصيا [35]عن الخطأ الشخصي الذي قد يرتكبه سواء الحق الضرر بالغير أو لم يلحق ، بحيث يكون مسؤولا أمام الغير المضرور في حالة تضرر شخص ما و كذا مجلس المحاسبة و الإدارة الوصية و الخطأ الشخصي هو الخطأ الذي يقترفه ويرتكبه المراقب المالي إخلالا بالتزامات وواجبات قانونية يقررها إما القانون المدني فيكون الخطأ الشخصي للمراقب المالي خطأ مدني يرتب و يقيم مسؤوليته الشخصية [36]و قد يكون الإخلال بالالتزامات و الواجبات القانونية الوظيفية المقررة و المنظمة بواسطة نصوص تشريعية أو تنظيمية منظمة للرقابة المسبقة على النفقات الملتزم بها فيكون الخطأ الشخصي للمراقب المالي هنا خطأ تأديبيا يقيم المسؤولية التأديبية كما سبق و أن تطرقنا إليها بالمطلب الأول وعرفه العميد هوريو(hourio) [37] بأنه : الخطأ الذي يمكن فصله عن أعمال الوظيفة وواجباتها انفصالا ماديا ومعنويا أما الفقيه لافريير laffrriere[38] عرفه :" أن الخطأ يكون شخصيا عندما يصدر فعل ضار من الموظف في تأديته لوظيفته وكان هذا الفعل مطبوعا بطابع شخصي يتميز بعدم الحرص والتبصر ويكشف عن وهن الإنسان وأهوائه عد هذا الخطأ شخصيا وبذلك يجب البحث في نية الموظف أثناء تأدية وظيفته"

ونستطيع أن نستخلص من هذه التعاريف أن الخطأ الشخصي هو: "الإخلال بالتزام قانوني يرتكبه الموظف العام بغرض تحقيق مصلحة شخصية لا وظيفية عن قصد ويحدث ضررا بالغير", وهكذا اختلفت التعريفات و المعايير الفقهية المحددة له وهذا ما سنبينه في الفرع الثاني محاولين تحديد مفهوم الخطأ الشخصي الذي يرتب المسؤولية الإدارية.

يكون المراقب المالي مسؤولا شخصيا في حالة ارتكابه لأحد الأفعال او التصرفات المذكورة بالمادة 88 من القانون95-20 المتعلق بمجلس المحاسبة[39] و التي يمكن حصرها في :

1.1.3 . خرق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بتنفيذ الإيرادات والنفقات:

يمنع على المراقب المالي أن يخرق أي حكم تشريعي أو تنظيمي بغض النظر على الأحكام الواردة في القانون المنظم للوقاية من الفساد ومكافحته، بحيث تضم هذه النقطة كل النصوص العامة أو الخاصة المنظمة لإجراءات الرقابة المسبقة للنفقات الملتزم بها من قبل المؤسسات والادارات العمومية بما فيها البلدية و الولاية و أي هيئة تخضع لرقابة المراقب المالي.

2.1.3 . الالتزام بالنفقات دون توفر الصفة أو السلطة أو خرقا للقواعد المطبقة في مجال الرقابة القبلية:

إن الصفة أو السلطة تعتبرا من أهم العناصر الواجب توفرها في الشخص الآمر بصرف النفقة بحيث نظم قانون المحاسبة العمومية من هم الأشخاص المؤهلين قانونا لصرف النفقات العمومية أو تنفيذ الميزانية ، و يعتبر توفر هذه الصفة أو السلطة بمثابة الشرعية لهذا الموظف أو المنتخب المكلف بتنفيذ الميزانية ، مما يؤدي انعدامها إلى عدم مشروعية التصرف أو الصرف .

3.1.3 . الالتزام بالنفقات دون توفر الاعتمادات أو تجاوز الترخيصات الخاصة بالميزانية:

و يعتبر هذا الإجراء المرجع التاريخي لإنشاء المراقب المالي كهيئة رقابة مسبقة على نفقات الدولة الملتزم بها في فرنسا كما سبق ذكره ، و على هذا الأساس يجب على المراقب المالي التأكد من توفر الاعتمادات المالية[40] الكافية لتغطية مشروع النفقة محل الالتزام لتجنب العجز الميزانياتي المحتمل ووضع كاهل خزينة البلدية في ديون ، ولكل قاعدة عامة استثنـــــــاء يمكن للمراقب المالي البلدي التكفل بنفقات أحكام القضاء و لو في غياب الاعتمادات المــــالية ، بل و يمكنه التكفل بنسبة 12/1 [41]من النفقات خلال بداية كل سنة مالية موفقة مع معدل الاستهلاك للسنة المالية السابقة ن-01 .

4.1.3 . خصم نفقة بصفة غير قانونية من اجل إخفاء، إما تجاوز ما في الاعتمادات، وإما تغييرا للتخصيص الأصلي للالتزامات:

يفسر هذا الإجراء على أنه محاولة إخفاء أو تمويه فعل غير مشروع بمثله ، أي أن يؤشر المراقب المالي على أحد نفقات البلدية بطريقة غير قانونية ليس بالغرض الظاهر على الوثائق الثبوتية و إنما لإخفاء تجاوز ما في الاعتمادات قد حصل سواء بقصد أو غير قصـــــد ، أو إخفاء سوء الإدراج أو ما يعرف بالتخصيص الأصلي للنفقة سيما الأموال الخاصة لا الحرة .

5.1.3 . الرفض غير المؤسس للتأشيرات أو العراقيل الصريحة من طرف هيئات الرقابة القبلية:

سبق و أن تطرقنا الى أن المراقب المـــــالي ملزم بتطبيق القوانين فقط و لا يمكنه التذرع ببعض الغموضات في بعض النصوص أو السلطات التقديرية التي قد ترجع له لعرقلة سير المرافق العامة عن طريق الرفض غير المؤسس الموجه لإدارة البلدية سواء عن قصد أو غير قصد، و في حالة القصد

وبالإضافة الى ما تضمنه الأمر 95-20 المتعلق بمجلس المحاسبة ، يمكن متابعته على جريمة سوء استغلال الوظيفة التي سنتطرق اليها في المسؤولية الجزائية.

6.1.3 . التأشيرات الممنوحة خارج الشروط القانونية :

وعلى عكس الرفوض غير المؤسسة لا يمكن للمراقب المالي منح تأشيرات غير قانونية ، أي بمعنى إن النفقات غير مشروعة لأي سبب كان سواء بخصوص صفة الآمر بصرفها أو خطأ في الإدراج أو للآجال أو لأي سبب كـــــان . و في حالة ثبوت تعمد المراقب المالي في منح هذه التأشيرات التي تكون خارج الشروط القانونية يمكن متابعته جزائيا وفق التشريع المعمول به .

وفي حالة قيام المراقب المالي بأي خطأ أو تجاوز كما سبق ذكره تودع قضيته أمام غرفة الانضباط في مجال تسيير الميزانية و المالية ، أين يعين رئيس الغرفة مقررا قاضيا من بين قضاة هذه الغرفة ثم يحدد تاريخ الجلسة مع إعلام رئيس المجلس و الناظر العام و استدعاء المراقب المالي المتابع برسالة موصى عليها مع إشعار بالالتزام .[42]

للمراقب المالي أو محاميه الحق في الاطلاع لدى كتابة ضبط مجلس المحاسبة على الملف الذي يعنيه كاملا بما في ذلك الاستنتاجات الكتابية للناظر العام في اجل لا يقل عن شهر من تاريخ الجلسة بعد استلام الاستدعاء ، و يكون هذا الأجل قابلا للتمديد مرة واحدة بطلب المعني .

تعقد غرفة الانضباط في مجال تسيير الميزانية و المالية جلستها بمساعدة كاتب الضبط و بحضور الناظر العام ، و اذا تغيب المتابع عن الجلسة رغم استدعائه مرتين قانونا يمكن للغرفة ان تبت في القضية .

بعد اطلاع الغرفة على اقتراحات المقرر و استنتاجات الناظر العام و مذكرات المراقب المالي المتابع و التداول تبت بأغلبية أصوات أعضائها في جلسة علنية بقرار يكتسي الصيغة التنفيذية ، قابل للاستئناف امام مجلس المحاسبة مجتمعا بكل غرفه .

يتضمن هذا القرار تغريم المراقب المالي بغرامة لا يمكن ان تتعدى المرتب السنوي الإجمالي الذي يتقاضاه المراقب المالي عند ارتكاب المخالفة [43]

كما أن قرارات مجلس المحاسبة قابلة للاستئناف أمام نفس الجهة بتشكيلة غرفها المجتمعة ، و القرار المستأنف بدوره يقبل الطعن بالنقض أمام مجلس الدولـــــــــــة ، و الذي ينظر في النقض و يفصل في الموضوع دون إحالة كاستثناء على المبادئ العامة للطعن بالنقض [44]

2.3: المسؤولية المدنية (المرفقية)

قد يرتكب المراقب المالي لدى البلدية خطأ أو أخطاء في مهامه تلحق ضررا بالغير ، لكن يمكن للإدارة الوصية أن تتبنى هذا الخطأ بمحض إرادتها أو قد يكيفها القضاء على أنها خطأ مرفقي عند الاقتضاء و الأخطاء المرفقية لها معنيان متميزان في الاجتهاد القضائي ، بحيث يعتبر خطأ مرفقي كل ضرر تسبب فيه موظف مجهول ، و هذا ما نستبعده في مهام المراقب المالي بالنظر لمسؤوليته الشخصية في منح التأشيرات و إصدار الرفوض ، أما المعنى الثاني الذي يقول بأن الأخطاء المنسوبة لأعوان المرفق العام كالمراقب المالي لدى البلدية و المرتكبة من قبله في إطار تأدية مهامه هي أخطاء شخصية و لكن بما أن المرفق لا ينفصل عنها فإنها تعتبر بالتالي أخطاء مرفقية و يمكن وصف الخطأ المرفقي على سبيل الاستهداء و وفق معايير بعض الفقهاء بأنه " الخطأ غير المطبوع بطابع شخصي ، والذي يسند إلى موظف يكون عرضة للخطأ أو الصواب " (La ferrière) " أو أنه معيار الخطأ الذي لا يمكن فصله عن واجبات الوظيفة بحيث يعتبر من المخاطر التي يتعرض لها الموظفون "معيار (Horiou) ": أو هو ، الخطأ الذي يرتكبه الموظف بقصد تحقيق غرض إداري" (معيار دجي duguit) [45]

و مما تقدم يقصد بالمسؤولية المدنية المرفقية للرقابة المالية أن تسبب إحدى قرارات المراقب المالي سواء إذا ما تضمنت تأشيرة غير قانونية أو رفض غير مؤسس أو أ ي قرار يخص الموظفين الموضوعين تحت سلطته في ضرر مادي و/أو معني للغير مع مراعاة العلاقة السببية بين هذا الخطأ و الضرر [46] سيما عندما يكون هذا الخطأ أو القرار المتخذ من المراقب المالي تطبيقا لنصوص أو تعليمات صادرة عن رؤسائه كوزير المالية أو المدير العام للميزانية أو رئيس قسم الصفقات العمومية أو حتى المدير الجهـــــــــوي للميزانيــــــة ، و هذا ما تضمنته المادة 129[47] من القانون المدني صراحة و النى نصت على " **لا يكون الموظفون و الأعوان العموميون مسؤولون شخصيا عن أفعالهم التي أضرت بالغير إذا قاموا بها تنفيذا لأوامر صدرت إليهم من رئيس ، متى كانت إطاعة هذه الأوامر واجبة عليهم**" . ولقد سلطنا الضوء على هذا النوع من الأخطاء باعتبار المراقب المالي ليس مسؤول عن تسيير المرفق العام بطريقة مباشرة .

3.3 : المسؤولية المدنية (التضامنية)

يقصد بالمسؤولية التضامنية أن يكون للمراقب المالي والإدارة الوصية مسؤولية مشتركة نسبيا بينهمــــــا وهنا نكون أمام احتمالين:

أولا: أن يحدد القضاء نسبة مسؤولية كل طرف له دور في الخطأ المسبب ضرر للغير أي المراقب المـــــالي و الجهة التي أسدت التعليمات أو التوجيهات مع مراعاة نظرية استغراق الخطأ الشخصي للخطأ المرفقي و العكس كذلك [48]

ثانيا: أن تحل الإدارة محل المراقب المالي في التعويض عن الضرر الذي أصاب الغير و حدده القضاء ثم ترجع على المراقب المالي بنسبة الخطأ الذي يتحمله شخصيـــا.

4 . المسؤولية الجزائية للمراقب المالي:

يعتبر المراقب المالي موظفا عموميا بالمفهوم الفني كما سبق و أن تطرقنا ، وهي نفس الصفة التي كيفها القانون 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته في مادته الثانية عند تعريفه للموظف العمومي ، و بالرجوع لأحكام هذا النص المحدد لجرائم الفساد و العقوبات المقررة لهــــــا نستشف أن المراقب المالي لدى البلدية و كأي موظفا عموميا يعتبر مسؤولا جزائيا في حالة ارتكابه لأحد الأفعال المجرمة التالية :

1.4 : تلقى مزية غير مستحقـــــــة (الرشوة السلبية و الإيجابية):

يمنع على المراقب المالي تلقى أو طلب أي مزية غير مستحقة من أس شخص كان ، ويمنع تلقي المزية مهما كان شكلها سواء شيء ملموس كالنقود أو الهدايا أو غير ملموس كالخدمة مهما كان نوعهـــــا ، وسواء كانت هذه المزية بطريقة مباشرة أو غير مباشرة سواء بواسطة المستفيد من الخدمة التي تدخل في اختصاص رقابة المراقب المالي أو عن طريق وسيط آخر .

يعاقب كل من تلقى او طلب مزية غير مستحقة مقابل تأدية وظيفته بالحبس من سنتين (02) إلى عشر(10) سنوات و بغرامة مالية من 250.000.00 دج الى 1.000.000.00 دج [49] و تضاعف هذه العقوبة بالنسبة للرشوة في مجال الصفقات العمومية [50] أما عن ظروف التشديد فهي لا تعني المراقب المالي باعتباره لا يشغل وظيفة عليا .

2.4 . الامتيازات غير المبررة للصفقات العمومية:

يمنع على المراقب المالي التأشير على صفقة أو ملحق مخالفين للنصوص التشريعية بغرض منح امتيازات غير مبررة للغير، و بالرجوع إلى المادة 196 من المرسوم الرئاسي 15-247 المنظم للصفقات العمومية نجد أن تأشيرة لجنة الصفقات العمومية ملزمة على المراقب المالي إلا في حالة مخالفة أحكام تشريعية، و هنا يتجلى لنا التنسيق بين النصين بخصوص الصفقات أو الملاحق المخالفة للنصوص التشريعية.

يعاقب كل من أشر على صفقة عمومية أو ملحقا كما سبق ذكره بالحبس من سنتين (02) إلى عشر(10) سنوات و بغرامة مالية من 250.000.00 دج إلى 1.000.000.00 دج[51]

3.4 . عدم التصريح بالممتلكات أو التصريح الكاذب:

بالرجوع إلى القرار الوزاري الصادر عن الوزير الأول سنة 2017 و المحدد لقائمة الأعوان العموميين

المعنيين بالتصريح بالممتلكات وفق ما نص عليه قانون الوقاية من الفساد و مكافحته فإن موظفي إدارة الميزانية بما فيهم المراقب المالي لدى البلدية غير معنيين بهذه المسؤوليـــــــة [52]

4.4 استغلال النفـــوذ :

يمنع على المراقب المالي لدى البلدية طلب أو قبول أي مزية غير مستحقة لصالحه أو لصالح شخص آخر لاستغلال نفوذه بغرض تمكين أي شخص من الإدارة أو أي سلطة عمومية من منافع غير مستحقة و يعاقب كل من إستغل نفوذه كما سبق ذكره بالحبس من سنتين (02) إلى عشر(10) سنوات و بغرامة مالية من 250.000.00 دج الى 1.000.000.00 دج[53]

5.4 . إساءة استغلال الوظيفة:

يمنع على المراقب المالي لدى البلدية استغلال وظيفته أو منصبه عمدا من أجل آداء عمل أو الامتناع عن عمل في اطار ممارسة وظائفه على نحو يخرق القوانين و التنظيمات وذلك بغرض الحصول على منافع غير مستحقة لنفسة أو لشخص أو لكيان آخر و يعاقب كل من أساء استغلال وظيفته كما سبق ذكره بالحبس من سنتين (02) إلى عشر(10) سنوات و بغرامة مالية من 250.000.00 دج الى 1.000.000.00 دج[54]

6.4 . تعارض المصالح :

يقصد بتعارض المصالح ، أن يقدم أمام المراقب المالي لدى البلدية ملف بقصد الالتزام لا سيما صفقة عمومية و يكون صاحبها في علاقة قرابة مع المراقب المـــالي كأصوله و فروعه و زوجه ، و اقاربه بالمصاهرة ، و هنا يفترض من المراقب المـــــــالي إخطار السلطة الرئاسية له للبت في الأمر بتعيين مراقب مالي آخر أو الموافقة على تأشير هذا الأخير على هذا الالتزام و يعاقب كل من تستر على تعارض مصالحه بمنصبه كما سبق ذكره بالحبس من ستة (06) أشهر إلى سنتين (02) و بغرامة مالية من 50.000.00 دج الى.200.000.00 دج[55]

7.4 .تلقي الهدايا :

يمنع على المراقب أن يقبل من اي شخص هدية أو أي مزية غير مستحقة من شأنها أن تؤثر في سير إجراء ما و معاملة لها صلة بمهامه ، و يعاقب في حالة ارتكابه بــــــ: بالحبس من ستة (06) أشهر إلى سنتين (02) و بغرامة مالية من 50.000.00 دج الى.200.000.00 دج[56]

8.4 . عدم الإبلاغ عن الجرائم :

يجب على المراقب المالي أن يبلغ المصالح المختصة على أي جريمة من الجرائم المذكورة في قانون الوقاية من الفساد و مكافحته ، ويكون قد اكتشف هذه الجريمة بحكم وظيفته الرقابية و في حالة

تستره أو امتناعه عن الإبلاغ يعاقب بالحبس من ستة (06) أشهر إلى خمسة (05) سنوات و بغرامة مالية من 50.000.00 دج الى.500.000.00 دج[57]

الخاتمة:

و اختتاما لتحليلنا السابق نستشف أن المشرع الجزائري قد وفق في تحديد المسؤوليات التي تلزم المراقب المالي أثناء ممارسة مهامه الرقابية سواء في تكييفها أو العقوبات المقررة لهـــــا أما من ناحية تفعيلها من عدمه فهذا الأمر يعود الى السلطة السلمية و تكييفها للأخطاء و التجاوزات الإدارية أما عن المسؤولية المدنية كذلك يرجع الأمر إلى نقص أو انعدام رقابة مجلس المحاسبة على المراقب المالي و تسليط كل اهتماماتهم حول الآمر بالصرف و المحاسب العمومية و بالتالي يمكننا إقتراح بعض التوصيات التي تزيد من ضبط مسؤوليات المراقب المالي في النقاط التالية :

01/ توعية المراقبين الماليين بالمسؤولية الادارية و المدنية و الجزائية الملقاة على عاتقهم عن طريق التكوين المستمر و الملتقيات المهنية التي تكاد تكون منعدمة.

02/ تفعيل دور مجلس المحاسبة سيما في زياراته الميدانية بحيث نجد أن برامجه كلها منصبة حول الآمرين بالصرف و المحاسبين العموميين دون المراقبين الماليين وفق ما تنص عليه المادة 88 من الأمر 95-20 المتعلق بالمحاسبة العمومية .

03/ ضرورة إعادة النظر في القرار الوزاري المتعلق بالأسلاك المعنية بالتصريح بالممتلكات و الذي يعفي المراقب المالي من التصريح بممتلكاته .

04/ ضرورة إدراج العقوبات الادارية سيما المتعلقة باحترام المراقب المالي لآجال دراسة الملفات المحدد بعشرة (10) أيام في المرسوم المنظم للرقابة المسبقة على النفقات الملتزم بها .

05/ ضرورة توعية الآمرين بالصرف بتأكيدهم على احترام الآجال من قبل المراقبين الماليين سيما وأن الأمر يتعلق بخدمات ضرورية تهدف الى الحفاظ على سير المرافق العامة .

06/ضرورة إزالة الحواجز المعنوية القائمة بين الآمر بالصرف والمراقب المالي سيما التخوف ة الابتعاد عن ظاهرة المواجهة المؤسسة و التغاضي و الإخطار عن كل تجاوزات قد تصدر عن المراقبين الماليين

07/ ضرورة تفعيل المهام الاستشارية للمراقب المالي التي يجب عليه احترامها و تقديم كل النصائح و الاستشارات الوقائية للآمر بالصرف لان مهامه الأساسية وقائية لا متغولة أو تعسفية تهديدية .

08/ إعادة تفعيل دور المفتشيات الجهوية والمركزية الدورية على مصالح المراقبة المالية سيما على مستوى البلديات حديثة التنصيب.

الهوامش:

[1]– المادة 23 ، القانون 90–21 ، المؤرخ في 1990/08/15 ، المتعلق بالمحاسبة العمومية ج.ر عدد 35 المؤرخة في 1990/08/15.

[2]– المادة 26 ، نفس المرجع .

[3]– المادة 82 ، قانون 11–10 ، المتعلق بالبلدية ، المؤرخ في 2011/06/22 ، ج.ر عدد 37 ، المؤرخة في 2011/07/03.

[4]– المادة 97 ، نفس المرجع .

[5]– المادة 09 ، المرسوم التنفيذي 92–414 ، المؤرخ في: 1992/11/14، يتعلق بالرقابة السابقة للنفقات التي يلتزم بها المعدل و المتمم، ج.ر، العدد 82، الصادرة في: 1992/11/15.

[6]– المادة 71 ، قانون البلدية 11–10 ، المذكور آنفا

[7]– المادة 100 ، نفس المرجع

[8]– المادة 48 ، نفس المرجع .

[9] المادة 09 ، المرسوم التنفيذي 92–414 ، المذكور آنفا

[10] المادة 15 المرسوم التنفيذي 98–227 المؤرخ في 1998/07/13 ، المتعلق بنفقات الدولة للتجهيز ، ج.ر عدد 51 ، مؤرخة في 1998/07/15 .

[11]– المادة 12 ، المرسوم التنفيذي 92–414 ، المذكور آنفا

[12]– المادة 09 ، نفس المرجع .

[13]– المادة 13 ، المرسوم الرئاسي 15–247 ، المؤرخ في 2015/09/16 ، الصادر عن الوزارة الاولى ، المتعلق بتنظيم الصفقات العمومية و تفويضات المرفق العام ، ج.ر عدد 20 ، المؤرخة في 2015/09/20.

[14]– المادة 14 ، من المرسوم التنفيذي 92–414 ، المذكور آنفا .

[15]– المادة 10 ، نفس المرجع.

[16] andre de laubadere (24 septembre 1910, paris - 17 octobre 1981) est un juriste français, specialiste du droit administratif..

[17] André de laubadere y gaudemet , traite de droit administratif, paris 11 eme édition , 1999 , p.579.

[18]– سليمان محمد الطماوي ، النظرية العامة للقرارات الإدارية ، مصر ، دار الفكر العربي ، الطبعة الثالثة ، 1966 ، ص50 . .

[19]– من بين هذه التعاريف ، أن السلطة التقديرية هي " قدر من الحرية و المرونة ، تمنح للإدارة في تنفيذ القانون ، بحيث لا تكون النصوص قيدا دائما عليها في كل عمل أو تصرف تقوم به " . أنظر في هذا المعنى : **عبد العزيز الجوهري** القضاء الإداري ، الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة الثانية، 1987 ، ص 18.

[20]– المحكمة العليا ، الغرفة الإدارية ، في 10-02-1990 قضية رقم ، 62040 (ب .ح) . ضد . (م ش . ب . س) المجلة القضائية ، العدد ،1991/03 ص 181 .

[21]– المادة 64 ، القانون 90–30 ، المؤرخ في 1990/12/01 ،المتعلق بالاملاك الوطنية ، ج.ر عدد 52 ، المؤرخة في 1990/12/02.

[22]– تنص المادة 12 من مرسوم تنظيم الصفقات العمومية على انه في حالة الاستعجال الملح المعلل بخطر داهم يتعرض له ملك أو استثمار قد تجسد في الميدان أو وجود خطر يهدد استثمارا أو ملكا للمصلحة المتعاقدة، أو الأمن العمومي ولا يسعه التكيف مع آجال إجراءات إبرام الصفقات العمومية، بشرط أنه لم يكن فـي وسع المصلحة المتعاقدة توقـع الظروف المسببـة لحـالات الاستعجال، وأن لا تكون نتيجة مناورات للمـماطـلـة من طرفها، يمكن مسؤول الهيئة العمومية أو الوزير أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني أن يرخص بموجب مقرر معلل، بالشروع في بداية تنفيذ الخدمات قبل إبرام الصفقة العمومية .ويجب أن تقتصر هذه الخدمات على ما هو ضروري فقط لمواجهة الظروف المكورة أعلاه

[23]– المادة 27 :تحدد حاجات المصالح المتعاقدة الواجب تلبيتها، مسبقا، قبل الشروع في أي إجراء لإبرام صفقة عمومية.

يحدد مبلغ حاجات المصالح المتعاقدة استنادا إلى تقدير إداري صادق وعقلاني، حسب الشروط المحددة في هذه المادة، تخضع حاجات المصالح المتعاقدة، مهما تكن مبالغها، لأحكام هذه المادة، إلا في الحالات الاستثنائية المنصوص عليها في هذا المرسوم. ، ويجب إعداد الحاجات من حيث طبيعتها ومداها بـدقة، استنادا إلى مواصفات تقنية مفصلة تعد على أسـاس مقـايـيـس و/أو نجاعة يتعين بلوغها أو متطلبات وظيفية .ويجب ألاّ تكون هذه المواصفات التقـنـية موجهة نحو منتوج أو متعامل اقتصادي محدد.

[24]– تنص المادة 23 من المرسوم التنفيذي 09–374 على ما يلي : لا يأخذ المراقب المالي بعين الاعتبار في تقييمه خلال ممارسة مهامه ، ملائمة الالتزام بالنفقات التي يعرضها عليه الآمر بالصرف .

25–المادة 111 ، القانون 12–07 المتعلق بالولاية ، المؤرخ في: 2012/02/24 المتعلق بالولاية ج.ر رقم 12 الصادرة في 2012/02/29 .

26–المادة 03 من المـرسـوم تـنـفـيـذي رقم11–75 ، المؤرخ في 2011/02/16 ، المحدد لصلاحـيات المـصالح الخارجية للمديرية العامة للميزانية و تنظيمها و سيرها ،الوزارة الأولى ،ج.ر عدد 11، المؤرخة في 2011/02/20 .

[27]– المرسوم التنفيذي 90–99 المؤرخ في: 1990/03/27 ، الصادر عن رئاسة الحكومة ، المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ،ج.ر عدد 13 ، المؤرخة في 1990/03/28 .

[28] ط/د وليد رحماني ، خصوصية مبدأ شرعية الاخطاء المهنية في النظام التأديبي الجزائري ، مجلة آفاق للعلوم ، جامعة الجلفة ،2018 ،عدد 10 ، ص 311

[29] لكن المادة 163 بالفرنسية تنص على (radiation du tableaux d'avancement) يعني الشطب من جدول الترقية لا التأهيل ، و هذه نقطة سلبية في الامر 06–03 بحيث يلزم الاخذ باللغة العربية و لو لنه الاصح هي اللغة الفرنسية في هذه العقوبة

[30] انظر المادة 165 من الامر 06-03 ، المؤرخ في: 2006/07/14 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية ،ج.ر عدد 46 الصادرة بتاريخ 2006/07/16

[31]دليل النظام التأديبي للموظف العام ، مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان ، 2019 ، ص 07

[32]انظر المادة 829 ، القانون 09-08 ، المؤرخ في 2009/02/25 ، المتعلق بقانون الاجراءات المدنية و الادارية ، ج.ر عدد29 المؤرخة في 2008/02/28

[33] انظر المادة 849 ، نفس المرجع .

[34] انظر المادة 833 ، نفس المرجع.

[35]- المادة 31 ، المرسوم التنفيذي 92-414 ، مرجع سابق .

[36]- عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية،" دراسة تأصيلية تحليلية و مقارنة "، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية بدون طبعة ، 1998 .

[37]- Maurice Hauriou, né le 17 août 1856 à Ladiville, et mort d'une congestion pulmonaire le 12 mars 1929 à Toulouse, père d'André Hauriou, est un juriste et sociologue français. Il est considéré comme l'un des pères du droit administratif français,

[38]- Louis-Édouard Julien Laferrière, né à Angoulême le 26 août 1841 et mort à Bourbonne-les-Bains le 2 juillet 1901, fils de Firmin Laferrière, est un jurisconsulte français. Il fut notamment vice-président du Conseil d'État de 1886 à 1898

[39]- القانون 95-20 ، المؤرخ في : 1995/07/17 ، المتعلق بمجلس المحاسبة ، ج.ر عدد 39 ، المؤرخة في 1995/07/23

[40]- المادة 09 من المرسوم التنفيذي 92-414 ،مرجع سابق

[41]- المادة 69 من القانون 84-17 ،الممضي في:1984/07/07 ، المتعلق بقوانين المالية المعدل و المتمم ، ج.ر عدد 28 المؤرخة في 1984/07/10 .

[42]- المادة 98 من الأمر 95-20 ،مرجع سابق

[43]-المادة 89 من الأمر 95-20 ،نفس المرجع

[44]- المادة 958 ، القانون 08-09 ، مرجع سابق

[45] Léon Duguit, né le 4 février 1859 à Libourne et mort le 18 décembre 1928, est un juriste français spécialiste de droit public. Il a recouru à la méthode du positivisme juridique

[46] عمار عوابدي ، نظرية المسؤولية الإدارية ،ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، طبعة 1998 ، ص16

[47]- المادة 29 ، القانون 75-58 ، المؤرخ في 1395/09/20 هـ الموافق ل: 1975/09/26 ، المتضمن القانون المدني المعدل و المتمم ،ج.ر عدد 78 المؤرخة في 1975/09/30 ، ص 990 .

[48]- عمار عوابدي ، المسؤولية الإدارية ، مرجع سابق. ص 168.

[49] لمادة 25 من القانون 06-01 ،المؤرخ في 1427/01/21ه الموافق ل 2006/02/20 ، المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته ،ج.ر عدد 14، المؤرخة في 2006/03/08،

[50] المادة 27 من القانون 06-01 ، المؤرخ في 1427/01/21ه الموافق ل 2006/02/20 ، المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته ،ج.ر عدد 14، المؤرخة في 2006/03/08 ، المعدل و المتمم .

[51]- المادة 26 من القانون 06-01 ،نفس المرجع

[52]– قـــــــرار مـــــؤرّخ في 2017/01/16 م ، يعدل و يتمم القائمة الملحقة بالقرار المؤرخ في02 أبريل سنة 2007 الـــذي يـــحـــدد قـــائـــمـــة الأعــــــــوان الملزمين بالتصريح بالممتلكات، ج. ر عدد30 ، المؤرخة في 2017/05/17 .

[53]– المادة 32 من القانون 06-01 ، مرجع سابق

[54]– المادة 33 ، نفس المرجع

[55]– المادة 34 نفس المرجع .

[56]– المادة 38 ، نفس المرجع .

[57]– المادة 47 ، نفس المرجع .

دور خدمات مراكز رعاية المسنين في تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي للمسنين

دراسة ميدانية على مستوى دار الأشخاص المسنين بولاية الشلف.

The role of the services of the elderly care centers in achieving the psychological and social compatibility of the elderly

A field study at the level of elderly persons' home in the state of Chlef

أ. ميلود حسين أحمد، المركز الجامعي تيبازة، الجزائر.

ط.د مفيدة دلهوم، جامعة الشهيد حمة لخضر-الوادي، الجزائر.

د. بن عودة نصر الدين، حسيبة بن بوعلي الشلف، الجزائر.

الملخص:

يعتبر كبر السن من المراحـــل الحرجة في حياة الإنسان، وانطلاقا من هذا الاقتراض تهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على أهم الخدمات المقدمة للمسنين في مراكز الأشخاص المسنين ودورها في تحقيق توافقهم النفسي والاجتماعي ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت أداتي الدراسة في الملاحظة والاستمارة بالمقابلة، وطبقت هذه الأدوات على عينة بلغت 73 مسن مقيم في دار الأشخاص المسنين بولاية الشلف منطقة واد الفضة، منهم 49 مسنة و24 مسن، وقد خلصت الدراسة لمجموعة من النتائج كان أهمها انعدام وجود رعاية كافية في المجالات النفسية والاجتماعية والصحية بالمركز، فمعظم المسنين داخل هذا الأخير يعانون من الوحدة والإحباط والملل وسوء التكيف مع البيئة والميل إلى العزلة والانحراف، إضافة إلى المكلفين بالتأطير وتقديم الخدمات لهؤلاء الفئة داخل المركز يفتقرون إلى التكوين والتحفيز، كما أن البيانات حسب ما لاحظناه لا تتناسب مع احتياجات وظروف الأفراد المسنين ولا تتوافق مع خصوصياتهم الاجتماعية والصحية ناهيك عن نقص المهنيين المختصين في مناهج وطرق التكفل بهؤلاء الفئة من المربون ومساعدون اجتماعيون وكذا أطباء ومختصون في الطب العام والنفسي وأمراض الشيخوخة كلها عوامل أكدت على عجز الخدمات المقدمة بالمركز في تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي للمسنين.

الكلمات المفتاحية: المسنين، مراكز رعاية المسنين، الرعاية النفسية والاجتماعية للمسنين.

Summary:

The study aims to shed light on the most important services provided to the elderly in the centers of elderly persons and their role in achieving their psychological and social consensus. To achieve the objectives of the study, we used the descriptive analytical method. The study tools were in the observation and the form in the interview, These tools were applied to a sample of 73 elderly residents of the Elderly Persons' House in the Wilayat of Chlef, a region of the Silver Valley, of whom 49 were elderly and 24 elderly. The study concluded a number of results, the most important of which was the lack of sufficient mental, Most of the elderly within the latter suffer from loneliness, frustration, boredom, poor adaptation to the environment, tendency to isolation and delinquency, as well as those in charge of providing and providing

services to those in the center who lack training and training. In addition to the lack of specialized professionals in the curricula and methods of ensuring these types of educators, social workers, doctors, specialists in general and psychological medicine, and geriatric diseases, all of which emphasized the inability of the services provided by the center to achieve S psychological and social harmony for the elderly.

Keywords: Elderly, Elder Care Centers, Psychosocial Care for the Elderly.

مقدمة:

تشهد المجتمعات المعاصرة عدة تغيرات، أهمها ما يتصل بالتركيبة السكانية حيث تشهد تغير واضحا في نسبة أعداد المسنين إلى المجموع الكلي للسكان، فقد ينظر البعض إلى هذه الفئة نظرة شفقة انتهت صلاحيتها، فبعد أن دارت دورة الزمن دورتها وتحول هذا الشخص من قوة إلى ضعف أصبح هذا الأخير بحاجة إلى ذات العناية التي تلقاها في صغره وأكثر من ذلك ، حيث تزداد صعوبة التعامل معه نظرا لتداخل بعض تصرفاته، مثل الحساسية وعدم التركيز، فبعض الأفعال والمصطلحات التي تبدو لنا بسيطة، قد تحدث في أنفسهم جرح يجعلهم في كآبة دائمة دون أن يشعر من يتعامل معه بذلك، هذا ما دفع بالباحثين النفسانيين والمتخصصين إلى العمل على توفير بيئة خاصة بهذه الفئة تفرض حمايتهم فمسألة رعاية هذه الفئة أصبحت من المشكلات التي تستحق اهتمام ورعاية في المجتمع الجزائري نظرا لما أشارت إليه الدراسات والبحوث التي قامت بها بعض المراكز والجامعات والتي أشارت إلى أن المسنين لا يجدون الرعاية المناسبة وبالتالي هو ما يجعلهم يتعرضون لكثير من المشكلات التي لا يستطيعون حلها فيكونون عرضة للكثير من الاضطرابات والمخاطر، وهذا ما يمنعهم من الدفاع عن أنفسهم، وفي هذه الحالة تستدعي تدخل الدولة للاهتمام بهم من خلال إنشاء مؤسسات ومراكز لرعايتهم وتقديم الخدمات التي تلبي احتياجاتهم وتكفل لهم العيش الكريم ولعل أبرزها دور رعاية المسنين أو ما يطلق عليها البعض دار العجزة.

إشكالية الدراسة:

يشهد عالمنا اليوم اهتماما ملموسا بالإنسان في مختلف مراحل نموه، وأي مجتمع يتكون من عدة فئات منها الطفولة والشباب والراشدين والمسنين، وكانت مرحلة الطفولة قد حظيت باهتمام ورعاية واضحة في المجتمع إلا أن مرحلة الشيخوخة لم تحظ بنفس القدر من الاهتمام ومستوى الرعاية المجتمعية المتاحة، وكبار السن في الأصل ما هم إلا آباؤنا وأجدادنا، ولذا وصف القرآن الكريم في عديد من الآيات البينات صورة كبار السن والتغيرات التي تطرأ عليهم بعد تقدمهم في السن كقوله عز وجل﴿ وَاللَّهُ خَلَقَكُمْ ثُمَّ يَتَوَفَّاكُمْ ۚ وَمِنكُم مَّن يُرَدُّ إِلَىٰ أَرْذَلِ الْعُمُرِ لِكَيْ لَا يَعْلَمَ بَعْدَ عِلْمٍ شَيْئًا ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ قَدِيرٌ ﴾ [1] ، فكبر السن مرحلة من المراحل العمرية ترتبط بيولوجيا بخاصية الهرم والشيب، والمؤشرات الدالة على هذه المرحلة عديدة منها ما تعلق بالتغيرات الفيزيولوجية والجسمية على

الشخص المسن كالعنف الجسمي ونقص المناعة وعدم القدرة على مقاومة الأمراض وبروز سن اليأس عند المرأة.

إن هذه التغيرات الحاصلة لدى الفئة المسنة أدت إلى ظهور بعض ملامح التدهور في مكانة المسنين سواء من طرف أفراد أسرهم أو باقي أفراد وفئات المجتمع ولذا توعد المؤسسات الدينية الخاصة بهذه الفئة أنه لابد من الاعتناء بالمسن ضمن المجتمع الذي ينتمي إليه، ولذلك استحدثت الدولة الجزائرية العديد من مراكز خاصة بهذه الفئة نظرا لازدياد عددهم، يوما بعد يوم وكذلك تعرضهم لظلم كبير من قبل أسرهم أو مجتمعهم، هذا ما أدى بالدولة إلى إنشاء دور المسنين لتكفل برعايتهم خاصة الذين يعيشون في ظروف اجتماعية صعبة، إضافة إلى الأمان والاستقرار التي تقدمه لهم في حياتهم وتكفل لهم المكانة الاجتماعية التي يستحقونها وتليق بهم باعتبارهم جزءا متكامل من المجتمع.

من هنا نتساءل: **ما دور خدمات مراكز رعاية المسنين في تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي للمسنين؟**

I. الإجراءات المنهجية للدراسة:

1- مجالات الدراسة:

1-1-المجال الزمني: امتدت الدراسة الميدانية من 13 سبتمبر الى غاية 27 ديسمبر 2018

1-2- المجال المكاني: اِقتصرت الدراسة على دار المسنين والعجزة في واد الفضة بولاية الشلف.

1-3- المجال البشري: اِقتصرت الدراسة على المسنين الذين تجاوز سنهم 63 سنة ويقيم بدار الأشخاص المسنين.

2- مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من المسنين المقيمين بمراكز رعاية المسنين بولاية الشلف وهي تضم 89 مسن منهم 56 مسنة و33 مسن.

3- عينة البحث:

العينة هي مجموعة جزئية من المجتمع وتمثل خصائصه-تم اختيار عينة بحث من المجتمع الذي سبق ذكره عن طريق العينة القصدية العمرية من المسنين الأصحاء حيث بلغ أفراد العينة 73 منهم 49 مسنة و24 مسن.

4- خصائص العينة:

- اشتملت على المسنين الذين يقيمون في دار الأشخاص المسنين فقط.
- هم من الذكور و الإناث.
- أعمارهم تراوحت ما بين 63 إلى 79.

- مستواهم التعليمي يتراوح لدى أغلبهم بين الأمي و الابتدائي.

5- منهج الدراسة:

استخدمنا في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كونه أنسب المناهج في الدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية، ونظرا لملائمته لموضوع الدراسة والتوصل إلى الإجابة عن فروض البحث وتحقيق أهدافه، حيث يعرف المنهج الوصفي التحليلي على أنه أحد أشكال الوصف والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة، وتصويرها كميا عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة، وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسات الدقيقة[2].

6- أدوات الدراسة:

قد اعتمدنا على الملاحظة كتقنية مساعدة وأداة الاستمارة بالمقابلة كتقنية أساسية في جمع المعلومات وفي تحليل الجداول لعينة الوصول النتائج يمكن تعميمها.

7- أدوات تحليل البيانات:

7-1- التحليل الكمي: استخدمنا هذا التحليل لزمن يفسر معطيات ما تم الحصول عليه من الميدان، وذلك بإستعمال الجداول الإحصائية البسيطة بالنسبة للبيانات العامة، والجداول الإحصائية المركبة والمعقدة بالنسبة لبقية المحاور.

7-2- التحليل الكيفي: يظهر هذا التحليل من خلال التعليق على الجداول التي تم إنجازها وتحليلها تحليلا سوسيولوجيا والمبني على أساس تحليل الظاهرة المدروسة والمقارنة بين النتائج والمعطيات وأخيرا الاستنتاج العام.

أعد الاستبيان طبقا للإطار النظري للدراسة في إطار التعريف الإجرائي لدور المسنين والخدمات الموجه منها وقد رأينا في دمج كل من الخدمات الاجتماعية والنفسية، ضرورة، حيث أن الخدمات الاجتماعية مرتبطة إيجابا بالخدمات النفسية، وللتحقق من صدق محتوى الاستبيان تم عرضه في صورته الأولية على مجموعته من المحكمين لتبيان آرائهم لكل سؤال (عددهم 5 في مجال علم الاجتماع التربية) وقد أبدي المحكمون آرائهم وموافقتهم على جميع العبارات في ضوء الملاحظات التي تم عرضها، وبهذا يكون الاستبيان قد خضع لصدق المحتوى في تقييم مستوى الخدمات الاجتماعية والنفسية المقدمة في دور الأشخاص المسنين.

8- مفاهيم الدراسة:

8-1- مراكز رعاية المسنين (دار العجزة):

هي مؤسسات اجتماعية تخصصت في رعاية فئة من فئات المجتمع من الجنسين أنشأت تحت إشراف وزارة الشؤون الاجتماعية بهدف استقبال كل من بلغ سن المعاش ولا تتوفر لهم الحياة الأسرية

بغرض الإقامة والإعاشة الكاملة لفترات قد تطول وفيها يتمتع المسن بنوع من الاستقلال في المعيشة ويتوفر لهم سبل الاتصال الفعال مع البيئة وممارسة الأنشطة.[3]

- كما يعرفها البعض عل أنها: " ذلك المكان الذي يلحق المسنون الذين تعوزهم القدرة على خدمة أنفسهم ولا يوجد في أسرهم من يستطيع رعايتهم والعناية بهم"[4].

- أما المشرع الجزائري فقد عرف دور المسنين على أنها" مؤسسات عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي[5].

8-2- المسن: المسن في اللغة هو الرجل الكبير في السن، قال ابن منظور: "أسن الرجل: كبر، وكبرت سنه، يسن إنسانا فهم مسن، وهرم وكهل هو أقصى الكبر[6].

- قد تناول مفهوم المسن من طرف العديد من التخصصات العامة.

أ - **تعريف المسن في القانون الجزائري:** نص المشرع الجزائري على حماية الأشخاص المسنين في أكثر من نص تشريعي، وحددت هذه النصوص كيفية القيام برعاية هذه الفئة وحماية حقوقها وصون كرامتها وهذا انطلاقا من الدستور الجزائري لعام 1996 القانون الأسري لعام 1994 كذلك قانون حماية المسن رقم 10-12، ونعرف قانون حماية الأشخاص المسنين المشار غليه أعلاه فيا المادة 2 منه على انه: "تعليق أحكام هذا القانون في كل شخص مسن بلغ من العمر خمسًا وستين عامًا فما فوق" [7]

ب- **المسن في المنظور الاجتماعي:** هو الشخص الذي بلغ سن الشيخوخة وافتقد المكانة والفعالية الاجتماعية ليواجه مرحلة ضعف الارتباط بينه وبين المجتمع الأسري أو المجتمع الخارجي[8].

8-3- الخدمة الاجتماعية: هي فن وعلم ومهنة لمساعدة الناس على حل مشاكلهم الفردية والأسرية والجماعية والمجتمعية، وتحقيق علاقات مرضية بينهم على أساس التخفيف من المشكلات المرتبطة بالعلاقات الإنسانية، وتحسين التفاعل الإنساني من خلال تركيز الاجتماعيين على مساعدة الناس على تحسين أدائهم الاجتماعي، وتحسين قدرتهم على التفاعل والارتباط بالآخرين[9].

8-4- الرعاية الاجتماعية للمسنين: هي النسق المنتظم للخدمات الاجتماعية بغرض إحداث التكيف بين المسنين وبيئتهم الاجتماعية بواسطة استخدام الأساليب والوسائل التي تصممها الدار وتمكن الأفراد والجماعات من مقابلة حاجاتهم وحلول مشاكلهم.

8-5- الرعاية النفسية للمسنين: يقصد بها الإرشاد النفسي للمسن للعمل على تحقيق الأمن النفسي والانفعالي والتوافق الذاتي وإشباع الحاجات وشعوره بالحب وإقناعه بأنه يبقى له من قوى عقلية وجسمية تكفي لإسعاده في الحدود الجديدة[10].

II. الإطار النظري للدراسة:

1. **خصائص واحتياجات المسنين:** لقد تطورت النظرة إلي خصائص واحتياجات ومشكلات المسنين إلي درجة أنه اصبح ينظر لها على انها مشكلات نفسية واجتماعية ومن خلالها أصبحت توضع برامج للمسنين [11]من بين هذه الخصائص والاحتياجات ما يلي:

1-1 الخصائص المميزة للمسنين: يصاحب مرحلة الكبر للإنسان بعض التغيرات التي يمكن وصفها بأنها تميز هذه المرحلة العمرية للفرد ووقوفها على بيان هذه الخصائص ومعرفتنا بها تساعدنا على الوقوف على كيفية التعامل مع هذه الفئة، والتعرف على كل ما يحتاجونه من رعاية بكافة أوجهها واتجاهاتها وعلى وضع برامج وقائية وعلاجية يستفيد منها المسن وأول هذه الخصائص:

أ- الخصائص الجسمية:

يقول سبحانه: ﴿ اللَّهُ الَّذِي خَلَقَكُم مِّن ضَعْفٍ ثُمَّ جَعَلَ مِن بَعْدِ ضَعْفٍ قُوَّةً ثُمَّ جَعَلَ مِن بَعْدِ قُوَّةٍ ضَعْفًا وَشَيْبَةً ۚ يَخْلُقُ مَا يَشَاءُ ۖ وَهُوَ الْعَلِيمُ الْقَدِيرُ ﴾[12] .

- فنمو الفرد يتكامل في مرحلة الشباب ثم ينحدر تدريجيا في سن الكهولة ويتفاقم الوضع في مرحلة الشيخوخة، ويتفاوت ذلك من فرد لآخر نظرًا للفروق الفردية بين الأشخاص فتفقد الحواس الكثير من مرونتها فيتدنى أداء السمع والبصر في سن الخمسين وأكثر، وتضعف قوة السمع فيتكلم بعض المسنين بصوت مرتفع كي يسمعهم من حولهم، ويشكل ضعف السمع صعوبات في الاتصال والتفاعل مع الآخرين، وتفقد حاسة البصر الكثير من قوتها مما يؤدي إلى صعوبات في الرؤية وتضعف مقاومة المسن للأمراض والتقلبات البيئية، ويتعرض لإصابة ببعض الأمراض المزمنة مما يعوق بنشاطه ويقلل من حركته، ويقل الطول جزئيا نتيجة انحناء بعض الفقرات وترهل بعض العضلات وظهور البقع السمراء في أماكن متعددة من الجسم كاليدين والوجه وغيرها من التغيرات المرئية وغير المرئية، لذلك وجب مساعدتهم وتفير أنشطة تقابل أوضاعهم الجسمانية والعقلية والبيئية[13].

ب- الخصائص العقلية: تكثر في هذه المرحلة الشكوى من تدهور الوظائف العقلية كضعف الذاكرة وكثرة النسيان، وتكرار الحديث مرات ومرات، وعدم التعرف على الأبناء والأقارب، وتتضاءل القدرة على الابتكار والإدراك وتضعف القدرة على التعلم والحفظ والاسترجاع، ويرجع ذلك لتدهور نشاط خلايا المخ أي تطرأ عليها تغيرات تؤثر على نشاطها وفاعليتها نتيجة الكبر وسوء التغذية والمرض والحوادث.

ج- الخصائص الانفعالية: التغيرات التي تطرأ على المسن من الناحية الجسمية والعقلية يجعل المسن عرضة للخوف من المستقبل الباقي من أيامه، خاصة إذ لم يجد من يسانده من أبنائه وأحبائه، ثم أن المسن قد يتعرض لفقدان شريك الحياة أو ابتعاد الأبناء نتيجة الزواج مثلا كل هذا يشعر، بالعزلة والحاجة للسند أو المعين والحنين إلى الأيام الخوالي والبكاء على فقدان الأحياء.

د- **الخصائص الاجتماعية:** أبرزها يميز هذه المرحلة أن المسن تتقلص علاقته الاجتماعية إلى حد كبير نظرا لصعوبة تنقله وزيارته، فيظهر الفراغ والعزلة كنتيجة لهذا التغيير فينشأ عن هذا ما يسمى باغتراب[14] المسنين عن المجتمع [15].

و- **الخصائص النفسية:** تحدث للمسن اضطرابات نفسية كثيرة تتمثل بعدم القدرة مثلا على التحكم في الانفعالات تحكما صحيحا شأنهم في ذلك شأن الأطفال الذين يعجزون عن ضبط مشاعرهم وعواطفهم، وكذا العناد وصلابة الرأي، وعدم الثقة بالآخرين والقلق المؤدي إلى الكآبة لأنهم لا يجدون وتنفسا لانفعالاتهم كما كانوا من قبل ، إضافة إلى ذلك أن بعض المسنين يقفون الموقف السلبي من البيئة المحيطة بهم فلا ينفعلون بها ومعها وكأنهم بذلك يعبرون عم شعورهم بالهوى السخيفة التي تخلصهم من الأجيال الأخرى[16].

1-2- احتياجات المسنين:

تذكر رشا حمودة أن احتياجات المسنين يقصد بها أوجه الرعاية المادية والاجتماعية والنفسية والثقافية وغيرها من أوجه الرعاية، وفيما يلي عرض لأهم هذه الاحتياجات:

أ/ **الاحتياجات الصحية:** عادة ما يشكو كبير السن من تدهور حالته الصحية بشكل ملحوظ، وبذلك فهو يحتاج إلى توفير مصادر الخدمات الطبية المختلفة مثل المستشفيات والعيادات والمراكز الطبية، وبالتالي فهم يحتاجون إلى توفير خدمات صحية منزلية بحيث يقوم بزيارتهم طبيب بصورة دورية لتتبع حالتهم وتقديم النصح لهم.

ب/ **الاحتياجات النفسية:** تتمثل الاحتياجات النفسية في الحاجة إلى أعداد المسنين نفسية لمرحلة الكبر وذلك عن طريق إعداد البرامج التدريبية قبل سن التقاعد للاستفادة من إمكانياتهم والخبرات التي لديهم بالإضافة إلى الحاجة إلى تقريب الفجوة بين الأجيال وإدخال العلاقات الأسرية وحقوق كبار السن داخل الأسرة ضمن البرامج التعليمية.

ج/ **الاحتياجات الاجتماعية:** وهي تتمثل: في الحاجة لتوفير عدة برامج ترفيهية تتناسب مع شخصية المسن ورغباته، إضافة إلى الحاجة لإشراك المسن في برامج التنمية أخرى لتناسب قدراتهم العقلية والجسيمة، والحاجة إلى تدعيم العلاقات الاجتماعية وإنشاء دور للمسنين توفر لهم إقامة وحماية شاملة.

د/ **الاحتياجات الاقتصادية:** وهي تتمثل في: الحاجة إلى نظام يكفل لكبار السن الحصول على دخل مناسب يتناسب مع الزيادة في أسعار السلع والخدمات وأن يدعم هذا النظام الرواتب التقاعدية أو يمنح رواتب كاملة لمن لا يستفيد من الرواتب التقاعدية وهذه خدمة أساسية تمكن كبار السن من الاستقلال اقتصاديًا وعم الخوف من المعاناة.

و/ الاحتياجات الثقافية: وهي تتمثل في حاجة كبار السن إلى مكتبات عامة أو مكتبات ملحقة بدور نوادي ثقافية لمواجهة الاحتياجات الترقوية والثقافية والروحية لهم لمقابلة اختلاف الميول والمستويات الثقافية بينهم، ويمكن لهذه المكتبات توفير سبل خاصة وميسرة للمكفوفين كالكتب المطبوعة والعدسات المكبرة لضعاف النظر والكتب الناطقة وغيرها من السبل[17].

2- أنواع وأهداف دار رعاية المسنين:

2-1- **أنواع الرعاية المقدمة في مراكز رعاية المسنين:**

- ✓ **الرعاية الدائمة:** تقدم هذه الرعاية لفئة المسنين الذين لا عائلة لهم والذين لا تسمح لهم ظروف أسرهم برعايتهم ويقيمون في دار رعاية المسنين بصورة دائمة حتى نهاية حياتهم.
- ✓ **الرعاية المتقطعة:** وهي بمثابة رعاية مشتركة للمسن بين الدار والأسرة من أجل تخفيض العبء على الأسرة وذلك من خلال رعاية المسن في الدار أو المركز لمدة محدودة ويعود بعدها إلى رعاية أسرته وهكذا بالتناوب.
- ✓ **الرعاية المؤقتة:** يتم من خلالها تقديم الخدمات المختلفة للمسن لفترة محددة تمتد لشهر أو أكثر نتيجة لظروف طارئة في الأسرة يعود بعدها المسن إلى أسرته حال انتهاء المدة.
- ✓ **الرعاية الأسرية:** تقدم أوجه الرعاية المطلوبة للمسن في محيط أسرهم حيث يقوم الأخصائيون كل في مجال عمله بزيارات منزلية إلى المسنين للتعرف على احتياجاتهم من أجل توفيرها داخل الأسرة دون الحاجة إلى زيارتهم للدار أو الإقامة فيها وذلك من خلال الوحدة المتنقلة[18].
- ✓ توفير الرعاية الصحية من خلال الفحص الطبي والدوري للكشف عن أي مشكلات صحية، مع تحديد نوعية وكمية الغذاء اللازم حسب حالتهم الصحية، مع وضع برنامج يومي لمواعيد الاستيقاظ والنظافة الشخصية والاهتمام بأوقات تناول وجبات الطعام.
- ✓ الإرشاد والتوجيه النفسي لكبار السن، وذلك حتى يتقبلوا أنفسهم بصورتهم الجديدة بعد ترك العمل وشعورهم بالفراغ وممارسة نشاطات جديدة تقتل الإحساس بالفراغ، كما يمكنهم الإرشاد النفسي من تقبل تدهور حالتهم الصحية وبيان هذا صبرهم على هذه المشكلات وتقبلها بصدر رحب، حيث أن لا مجال لهم إلا الصبر والرضا بقضاء الله .
- ✓ محاولة استغلال خيرات ومهارات بعض المسنين الذين لا يزالون قادرين على البذل، مما يساعدهم على الإحساس وشغل وقت فراغهم والإشباع النفسي، فمن غير المعقول أن تعطل هذه المهارات ولا نستفيد بهذه الخبرات الطويلة.
- ✓ إنشاء نوادي خاصة للمسنين يمارسون فيها هوايتهم ويقدم فيها برامج ونشاطات مثمرة تناسب النادي.

✓ استغلال المناسبات السعيدة ومشاركتهم فيها وأخذ آرائهم، خاصة الأعياد وشهر رمضان، وتفتح لهم آفاق جديدة نحو الخير والتفاؤل وتقبل الحياة[19].

2-2-أهداف دور رعاية المسنين:

✓ – توفير أوجه الرعاية الاجتماعية والصحية والنفسية والمعيشية والترفيهية لنزلاء الدور.
✓ – تطوير برامج التأهيل المناسبة للمسنين والاستفادة من قدراتهم وإمكانيتهم.
✓ – إدماج المسنين مع البيئة الخارجية وتوثيق الصلة بينهم وبين أسهمهم.
✓ – توفير الرعاية والتأهيل والعلاج للمسنين في مكان إقامتهم.
✓ – تأهيل وتدريب الكوادر العاملة بالدار ورفع كفاءتهم وتطوير قدراتهم في مجال رعاية المسنين[20].
✓ – نضمن التكفل الصحي اللازم سواء من حيث المتابعة اليومية لكل مقيم، أو القيام بمختلف الفحوصات الضرورية لقياس الضغط الدموي، وتركيز السكر يوميا، وإجراء الفحوصات الضرورية لكل مريض يلزمه ذلك والمحافظة على الكمية الغذائية الخاصة بمرضى ارتفاع الدموي، السكري.

3- أسباب وشروط التحاق المسن بدار رعاية المسنين.

3-1-أسباب التحاق المسن بدار رعاية المسنين:

يختلف سبب دخول المسنين إلى مراكز الشيخوخة من شخص لآخر، فحاولنا نتطرق إلى الأشياء المشتركة بين أغلب المسنين وهي كالآتي:

أ- **ضيق المسكن:** بعدما كانت الأسرة موزعة تضم الزوج والزوجة والأبناء والأقربون، فأصبحت لا تضم سوى الزوج والزوجة والأبناء فقط، وهذا ما يشهده المجتمع من التطورات في مختلف الميادين، وتحولات المساكن من الطابع التقليدي إلى الطابع العمري، حيث لا يسمح لأكثر من 10 أفراد والاستقلالية الفردية عنهم.

ب- **اشتغال المرأة:** من خلال قضاء معظم وقتها خارج البيت، مما جعلها تفقد جزء من وظيفتها كامرأة داخل البيت وهو الاعتناء ولرعاية من هم في المنزل، وبذلك تصبح رعاية الزوج والأولاد أمر صعب ومتعب، ومنه وجود المسن (الجد، الجدة) في بيت امرأة عاملة عبء ثقيل قد يستغني عنه بوضعه في مراكز لرعاية المسنين.

ت- **الصراع بين الأجيال:** أي بين الآباء والأبناء فالأب في غالب الأحيان يسير وفقا للعادات والتقاليد القديمة لا تتوافق مع ذهنية الأبناء، وبذلك يلجأ الصناعي الذي عمل على توفير الوسائل المادية التي تحقق ترف العيش كذلك ما تواجه من غزو ثقافي أثر على طريقة تفكير هذا الجيل الجديد.

ج- فقدان الترابط والتعاطف الأسري: لقد أصبحت مكانة المسن متدهورة عكس ما كانت عليه من قبل فكان هو السيد في الأسرة، إلا أن هذه المكانة بدأت تفقد نوع من قيمتها في المجتمعات المعاصرة نظرا لمختلف التطورات الموجودة في المجتمع، وصار لكل فرد في الأسرة آمال وطموحات بالمقابل مشاكل وصعوبات لا يجب تدخل الآخرين فيها فينتج عنه فقدان الصلة والتعاطف، بذلك يفقد المسن احترام الآخرين، وينتج إما الانسحاب أو العزلة[21].

3-2- شروط الالتحاق بدار المسنين:

تقوم المؤسسة بدراسة الملف ومدى مطابقته الشروط المنصوص عليها قانونا[22] ، والتي سنها المشرع بنوع من الصرامة من أجل الحد من ظاهرة التخلي الأسرة عن مسنيها التي انتشرت في الآونة الأخيرة بشكل ملفت للنظر.

- وبعد دراسة الملف تقوم المؤسسة بإجراء تحقيق واسع حول الوضعية الاجتماعية والاقتصادية والأسرية للمسن وعن الأسباب التي دفعته للدخول إلى المؤسسات المخصصة.
- لكن في حالات استثنائية يضطر المركز لقبولهم حتى بدون توافر هذه الشروط وذلك يهدف حمايتهم لأنهم في أحيان كثيرة المسن نفسه يقوم بالذهاب إلى هذه المؤسسات ويصر على ذلك لأسباب تبقى مجهولة بالنسبة للمؤسسة.

4- واقع المسنين في المؤسسات رعاية المسنين:

وجود المسن في دار رعاية المسنين تعني أمرين: الأول يعني جحود الأبناء أو أن المسن لم يحسب لغده ولم يتوقع أن نهاية عمره ستكون بهذا الشكل فحياة المسن في هذه المؤسسات أو دور العجزة ضمن مجموعة غير متناسقة تقضي على خصوصية الفرد وتحول دون تمتين علاقاتهم ببعضهم البعض فكثير منهم يتوقعون أن ذواتهم واتصالهم بالعالم الخارجي شبه نادرة إضافة لمعاناتهم وافتقارهم إلى الحنان العائلي مما يصاب المسن المقيم بها بخمول وكسل وكره الكلام وفقدان الرغبة في اتخاذ القرارات والمبادرات، فيهمل الاعتناء بمظهره الخارجي ويرغب في الانزواء، ولقد أعدت العديد من الدراسات والأبحاث النفسية والاجتماعية التي أجريت لدراسة وضعية المسنين المقيمين في دار العجزة وما يشابهها من مؤسسات أن هناك ضعف في التركيز عند البعض ومعاناة كثيرين بالتعاسة واللامبالاة واحتقار الذات، ومن بين الدراسات والتي تناولت وضعية المسنين ودور رعاية المسنين أو ما يسمى بدار العجزة، دراسة "عزة عبد الكريم مبروك" (2002) ودراسة "ليدف وردج" (1975)، والذين أعدوا أن المسنين في دور العجزة مصابون باضطرابات نفسية كالاكتئاب، اليأس، القلق، الوحدة النفسية وقلق الموت وتوهم المرض، واضطرابات الذاكرة وانخفاض تقدير الذات ويعانون من الإهمال والاغتراب، ويتحدث "كرمان" عن تأثير دور الإقامة خيري أنها تجعل نسبة الراغبين في الموت من المسنين أعلى منها أمثالهم خارج هذا الدور[23] .

وتبقى دار رعاية المسنين والمؤسسات الخاصة بهم مأوى من لا مأوى له رغم الظروف القاسية وغياب المساندة والضغوط النفسية التي تعرضون لها.

5- أهم الخدمات المقدمة في مراكز رعاية المسنين:

إن هذه المراكز والمؤسسات تلعب دورا مهما وأساسيا في مواجهة التحدي الذي يلقاه كبار السن من أعضائها، فهي تعمل جاهدة أن تستوعب كل الرغبات والمهارات والمعارف والخبرات المطلوبة بمعاونة الشخص المتقدم في السن ليعيش آخر عمره، ويتطلب ذلك البحث عن إشباع حاجات المسنين وتوفير الرعاية الصحية والخدمات السكانية والترويحية والإرشادية والمساعدات المالية، وتقوم هذه المؤسسات بهذا الدور من خلال:

- الأنشطة الترويحية التي تقدم للمسنين والهوايات المختلفة.
- فرص الكسب وذلك بالإشراف على بعض البرامج لإعادة التكيف.
- تقديم برامج مناسبة للمسنين حيث يجدون الفرصة لإبراز مواهبهم أو اكتشاف استعداداتهم، كما يجدون المناسبات التي يستفيدون فيها من شتى أنواع الخدمات (الرحلات، الأسفار...إلخ).
- دراسة وتحسين الظروف البيئية التي تحيط بالمسنين وبعض المشكلات النفسية والصحية وعلاج الأمراض المختلفة من طرف أطباء ومختصون نفسانيون واجتماعيون...إلخ[24].

5-1- الخدمات الصحية:

لا يمثل كبار السن في العالم فئة واحدة من حيث القدرة على العمل أو الحاجة إلى رعاية الصحية بل يمكن تقسيمهم إلى ثلاث فئات هي:

- **الفئة الأول:** هم كبار في السن الذين يتجاوزون الستين من العمر ولكنهم أصحاء ولا يحتاجون المساعدة للقيام بأدوارهم الاعتيادية وقادرون على التفاعل والتعايش مع بيئاتهم الأسرية والاجتماعية.
- **الفئة الثانية:** وهو كبار السن الذين يتجاوزون الستين ويعيشون في بيوتهم ويحتاجون إلى مساعدة في أمورهم الشخصية والصحية.
- **الفئة الثالثة:** وتضم كبار السن الذين يتجاوزون الستين ويعيشون من العمر ولكنهم يحتاجون إلى رعاية صحية مستمرة وعلى مدار الساعة حيث أنهم قادرين على القيام بأي شيء ويحتاجون إلى مكان دائم تقدم لهم فيه الرعاية الدائمة طالما بقوا على قيد الحياة فالمسنين الذين يندرجون ضمن الرعاية الصحية عم من الفئتين الثانية والثالثة.

5-2- الخدمات النفسية: تهدف إلى تحقيق الأمن النفسي والانفعال والتوافق الذاتي للمسنين، وإشباع الحاجات وتحقيق عزة النفس للمسنين، وشعوره بالحب وبأنه مطلوب وأن أهله بحاجة إليه وإقناعه بأن ما تبقى له من قوة عقلية وجسيمة تكفي لإسعاده في الحدود الجديدة أي يفرضها سنه وسنتناول الرعاية النفسية للمسنين من النواحي التالية:

- الحاجة إلى إرشاد الكبار.
- تأثير البيئة على توافقه النفسي[25].

* وعلى العموم توفر هذه الديار الخدمات التالية:

- الإقامة الكاملة.
- المأكل والمسكن والمشرب.
- خبراء ومشرفين ملازمين للمسنين لديهم خبرة.
- توفر مجموعة وسائل للترفيه المناسبة والبسيطة.
- توفير مكتسبات مزودة بكتب مناسبة كميولهم واهتماماتهم[26].

6- جهود الجزائر في تكييف منظومة لرعاية المسنين.

لقد وضح الديوان الوطني للإحصائيات في تقرير صدر عنه في جانفي 2015، أن عدد سكان الجزائريين بلغ 38.7 مليون نسمة إلى غاية الفاتح جانفي الفارط، مشيرا إلى إن النسبة ستبلغ 39,5 مليون بحدود جانفي من العام المقبل، وقال الديوان الوطني التقرير الذي صدر عنه إنه إلى غاية الفاتح من جانفي من العام الجاري قد بلغ عدد السكان المقيمين في الجزائر 38,4 مليون نسمة متوقعة أن تبلغ 39,5 نسمة في جانفي 2015.

وفي هذا الباب أطلقت وزيرة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، السيدة سعاد بن جاب الله، عن إطلاق برنامج جديد لتكفل بالمسنين ويتعلق بتكوين مساعدي الحياة اليومية الذي شرع في تنفيذه بأربع ولايات ويتعلق الأمر بكل من وهران والمدية وتيزي وزو وعنابة، على أن يتم تعميمه بكامل التراب الوطني، وذلك بمناسبة الاحتفال باليوم الوطني للمسن الموافق لـــ 27أفريل 2013 والذي حمل شعار العرفان نحو الكبار وقد تحدثت السيدة بن جاب الله عن المجهودات أي تبذلها الدولة في سبيل التكفل بالأشخاص المسنين بوضع صعب، فقالت توفر وزارة التضامن الوطني على شبكة مؤسساته تتمثل في 33 دار للأشخاص المسنين موزعة عبر 28 ولاية، وتتكفل ب 2287 شخصا مسنا، منهم 960 مريض عقليا حيث يقع على عائق الدور استقبال الأشخاص المسنين من المعوزين وكذا الذين لا مأوى لهن للتكفل بهم ومرافقتهم.

ويقدر عدد الأشخاص المستفيدين من المنحة، حسب تصريح وزيرة التضامن الوطني 262222 مستفيدا، بينما قدر عدد المسنين المستفيدين من الفريق المصغر في سبيل القيام ببعض الأنشطة 6018مسنا، فيما قدرت الميزانية التي خصصتها الدولة للتكفل بالمسنين لسنة 2012 بـــ 2132486000 دج من أجل تغطية كامل احتياجات هذه الفئة.

للإشارة وجهت وزيرة التضامن الوطني دعوة لكل الجمعيات التي تعنى بالتكفل بالانشغالات الأشخاص المسنين، التقرب إلى وزارة التضامن الوطني من أجل المساهمة في تعميم برنامج نموذجي خاص بتكوين مساعدي الحياة اليومية.

وقد كشف وزير التضامن الوطني والأسرة أن عدد المسنين في الجزائر الذين تتجاوز أعمارهم 60سنة يبلغ الآن مليونين و 750ألف، منهم 2107 موجودين في 29 مركزا للكبار السن والشيخوخة ويكلف الواحد تنهم خزينة الدولة ألف دينار في اليوم.

كما أوضح هذا السياق وزير التضامن الوطني والأسرة بالمجلس الشعبي الوطني خلال عرضه مشروع القانون المتعلق بالأشخاص المسنين أن الدولة لن تتخلى أبدا عن هذه الفئة، وأن مشروع هذا القانون جاء ليعتني بهذه الفئة وهو يتضمن إجراءات جديدة تعزز التكفل بهم وتحسن وضعيتهم قانونيا واجتماعيا وصحيا ووعد بإصدار النصوص التطبيقية إعانة به بعد المصادقة عليه مباشرة، ورفض وزير التضامن الاستجابة لطلب العديد من النوايا الذين ألحوا خلال المناقشة على ضرورة رفع منحة المسنين من ثلاث آلاف دينار كما هي اليوم الستة آلاف دينار.

لضمان حياة لهم، مبررا ذلك يكون إمكانيات صندوق التضامن المخصص لهذه الفئة لا تسمح في الوقت الحاضر يرفعها.

ومما طالب به النواب خلال جلسة المناقشة التي ترأسها عبد العزيز زياري رئيس المجلس الشعبي الوطني وضع جهاز خاص للمتابعة والتأكد من أن المساعدات المخصصة لفئة المسنين تذهب فعلا إليهم حتى لا يحتال عليهم أشخاص آخرون، ورافع نائب آخر على تقليص عظ مراكز استقبال الأشخاص المسنين كي لا يشجع الأشياء على وضع آبائهم فيها، وإقحام وزارة الشؤون الدينية في هذه المسألة لبنيان أحكام الابن الإسلامي ....بالنسبة لعاق الوالدين، وطالب نواب آخرون أيضا بتقدم إحصائيات حول عدد الأشخاص المسنين الموجودين في الجزائر بصفة عامة وداخل مراكز الاتصال بطبعة خاصة.

كما أعنت وزارة التضامن الوطني وقضايا المرأة من خلال الوزيرة منية مسلم بمناسبة اليوم العالمي للأشخاص المسنين أن الدولة تسهر على اتخاذ تدابير تهدف إلى تحسين الظروف المعيشية كهذه الشريحة لاسيما من خلال تنفيذ المشروع على إعانة اجتماعية ومنحة مالية بموجب مرسوم تنفيذي تم إعداده طبق للمادتين 7و 24 من القانون المتعلق بحماية الأشخاص المسنين الصادرة 29 ديسمبر 2010 .

ودعت إلى ضرورة تطوير التحسيس والإعلام حول حقوق الأشخاص المسنين الذي ينص عليها التشريع في ظل القيم الاجتماعية والثقافية[27].

وفيما يتعلق بمراكز دار رعاية المسنين فإن المادة السابعة عشر (17) تنص على ما يلي:

- ❖ تقيم الدولة وتدير دورا لرعاية المسنين (الدور العامة) وتسمح للقطاع الخاص ولمؤسسات المجتمع المدني بإقامة وإدارة دور خاصة بذلك (الدور الخاصة).
- ❖ يقسم المسنون المستفيدون من خدمات دور رعاية المسنين إلى الأقسام التالية:
  - قسم يقيم بدار المسنين إقامة كاملة مستمرة.
  - قسم يقيم بدار المسنين طوال النهار مع المبيت في منزله.
  - قسم لا يقيم بدار رعاية المسنين ويتلقى رعاية منزلية من أطباء وممرضين وموظفي الخدمات التابعين للدار.
- ❖ يلتزم المسنون أو المكلفون بالإنفاق عليهم بدافع مقابل إقامتهم ورعايتهم بواسطة دور المسنين المنشأة بواسطة الدولة كلل بحسب الإمكانيات المتاحة له أو المتاحة لمن يتولون الإنفاق عليه، وبعض المسنون المذكورون من دفع مقابل إقامتهم ورعايتهم في حالة ثبوت عجزهم وعجز من يتولون الإنفاق عليهم عن أداء هذا المقابل.
- ❖ تحدد الدولة أسعار الإقامة والرعاية المقدمة من دور المسنين الخاصة، وتخضع تلك الدار لرقابة الدولة.
- ❖ تكون الأولوية في الإقامة والرعاية بواسطة دور المسنين العامة للمسنين الفاقدين للأسرة والذين يعجزون وتعجز أسرهم عن تدبير سكن لهم والذين يعجزون عن رعاية أنفسهم وتعجز أسرهم عن رعايته[28].

النتائج العامة للدراسة:

لقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها ما يلي:

- ضعف مؤهلات الأشخاص المسنين عموما، من حيث المستوى التعليمي والوضعية السوسيو-اقتصادية والصحية، إذا أن أغلبهم يعاني من الأمية ولهم دخل محدود ويوجد في وضعية فقر، وأكثرهم مصابون بأمراض ولا يستفيدون من العلاج الطبي، كما أن أغلبهم يحتاج إلى الآخرين لإنجاز بعض أشغاله اليومية.
- تغطية اجتماعية ونفسية وصحية ضعيفة داخل مراكز الرعاية، إضافة إلى اللامساواة بين الجنسين.

- يعاني معظم الأشخاص المسنين ضمن دار رعاية المسنين من الوحدة والعزلة وانعدام الأنشطة الثقافية والرياضية والترفيهية، وتستقبل هذه المراكز أحياناً شرائح وفئات متنافرة وغير منسجمة من الأشخاص المصابين بأمراض عقلية ومعاقين.
- إن المكلفين بالتأطير وتقديم الخدمات لهؤلاء الفئة داخل المركز يفتقرون للتكوين والتحفيز، كما أن البيانات حسب ما لاحظناه لا يتناسب مع احتياجات وظروف الأشخاص المسنين وخصوصياتهم النفسية الخاصة.
- يعيش الكثير من المسنين داخل غرف في مراكز رعاية المسنين غير مضيئة وغير نظيفة ولائقة، يعانون بداخلها من ضيق الفضاء والمساحة، إضافة إلى قربها من المراحيض وعدم وجود عاملات للنظافة خاصة داخل الغرف.
- عدد النساء المسنات بالمركز يفوق عدد الرجال المسنين وضعف التنسيق بينهم من جهة، وبينهم وبين العاملين من جهة أخرى.
- تركز التأطير داخل المركز على الجانب المادي وغياب آليات تأطير العمل الاجتماعي.
- اختلاف كبير في اللقاءات التدبيرية لهذه المؤسسة.
- قلة المبادرات التطوعية حسب ما صرحوا به الأخصائيين في المجال الاجتماعي وانعدام برنامج مؤطر للعمل الاجتماعي.
- غياب مراجع خاصة وأساليب وطرق لكيفية التعامل مع الأشخاص المسنين.
- غياب وسائل التحضير المعنوي والمادي للموارد البشرية الموجودة بمراكز رعاية المسنين.
- ضعف التجهيزات المناسبة لخدمات التكفل بمختلف مظاهر الشيخوخة.
- نقص المهنيين المختصين في مناهج وطرق التكفل بالأشخاص المسنين في المراكز:
  - المربون الاجتماعيون.
  - المساعدون الاجتماعيون.
  - مختصون في الترويض البدني.
  - أطباء مختصون في أمراض الشيخوخة.
  - مختصون في الطب العام والنفسي.

- الشعور من طرف العاملات والعاملين بمركز رعاية المسنين بالإحباط والتذمر النفسي بسبب لانعدام وجود سياسة وآليات التدابير الحديثة للعنصر البشري

- غياب وسائل تحفيزية مادية وبشرية.
- غياب إستراتيجية التكوين المستمر للعمال بغرض التعامل مع المسنين.

– غياب برامج واضح المعالم تتعلق بأمن وصحة ونفسية المسنين.

أظهرت النتائج المتحصل عليها أن الوضع الاجتماعي والنفسي والصحي لكبار السن بالمركز أن تمويلها غير كافي في توفير جل احتياجات المسن (كالصرف الصحي، مياه للشرب)، الكهرباء، الأمن، الحراسة، تصريف النفايات، التدفئة والتبريد، الاتصالات، الانترنت)، حيث اتضح أن الخدمات لا تتوفر بالمستوى المطلوب بالمركز، إضافة إلى الشعور معظم المسنين بالإحباط أو الملل والميل إلى العزلة والانفراد والتفكير نتيجة البيئة والجو والروتين اليومي، كغياب الرحلات الترفيهية أو أنشطة دينية أو ترفيهية.

– يتوزع المسنين بالمركز في غرف وقاعات مخصصة للنوم لكنها غير مريحة ومهيئة بالشكل المطلوب ولا يلبي احتياجاتهم اليومية النفسية والصحية والاجتماعية.

– لا يتلقى المركز أي مساعدات من المؤسسات الصحية لإجراء فحوصات طبية دورية للمسنين، ناهيك عن غياب وسائل الراحة الكافية التي تسعى غدارة المركز لتوفيرها للمسنين من الموظفين والعاملين لتقديم الخدمات الجيدة إضافة إلى حاجته لتأمين رعاية وخدمات صحية جيدة للمسنين وغيرهم في طعام وغيرها.

– معظم النساء بالمركز أرامل مما يفسر أن غياب الزوج أو وفاته يجعلهم يتوجهون إلى المركز، إضافة إلى مشاكل الطلاق والخلافات الأسرية، كما أن معظمهم يعانون من الوحدة لا بسبب إهمال الأبناء والأهل لهم، وغياب أبائهم والسؤال عنهم بمركز الرعاية كلها عوامل تعرضهم للانطواء والعزلة والدخول في دوامة التفكير والاضطرابات النفسية والعاطفية.

– إن نسبة الدعم النفسي في دور رعاية المسنين ضئيلة جدا، وعدم وجود أي توافق مع البيئة والأفراد أو العاملين بالمركز.

– عدم وجود رعاية كافية في المجالات الاجتماعية والنفسية والصحة والثقافة والترفيهية بالمركز تساعدهم على توافقهم النفسي والتكييف الاجتماعي، إضافة إلى غياب الراحة والطمأنينة على حياتهم من الأمراض والإصابات المختلفة.

خاتمة:

من خلال هذه الدراسة وجدنا أن الجزائر غير قادرة على التكفل والاهتمام وخدمة العدد الحالي للفئة المسنة تكفلا كاملا، خاصة مع المشاكل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي تعيقها ،كما تعتبر الفئة الشابة والمرأة والطفولة من أوليات اهتمامها، الأمر الذي منع أن تحظى هذه الفئة بقدر وافر من الاهتمام، خاصة على مدار مراكز رعاية المسنين، وعلى الرغم من ذلك التزايد العددي لكبار السن، إلا أن هذه المرحلة لم تلقى حقها من الدراسة فغالبا ما تتركز الدراسات على مرحلة

الطفولة أو المراهقة متناسين هذه المرحلة بما تحمله من تغيرات وتحولات لا تقل من حيث الأهمية عن مرحلة الطفولة والمراهقة في حياة الإنسان ومما يحسن الإشارة إليه أن هذا التجاهل العلمي لمرحلة الشيخوخة يكثر في العالم الإسلامي والعربي بشكل أوضح.

اقتراحات وتوصيات:

من خلال نتائج الدراسة ونظرا لأهمية الدور الذي يلعبه كبار السن في المجتمع نحاول تقديم بعض التوصيات والاقتراحات التي من شأنها تساعد المسنين على مستوى مراكز رعاية المسنين من تحقيق نوع من التوافق النفسي الاجتماعي لعل من أهمها ما يلي:

- ضرورة إقامة نوادي للمسنين وإعداد برامج ترفيهية بواسطة رحلات استجماميه واستكشافية.
- وضع إستراتيجية إرشادية للتحقيق من المشكلات النفسية والاجتماعية للمسنين كدراسة مستقبلية.
- تقديم برامج إرشادية للمسنين لمواجهة المشاكل والضغوطات التي يتعرضون إليها من خلال تقديم حصص جماعية من طرف المختصين النفسانيين والمرشدين على مستوى مراكز رعاية المسنين بالتنسيق على وزارة التضامن والعائلة.
- الرفع من قدرات المسنين الاجتماعيين في التعامل والتواصل مع المسنين والعمل على الاهتمام بهم ورعايتهم من ناحية النظافة والملبس وظروف الراحة والإيواء، وتحسن القدرات الخاصة بالمطبخ والتوزيع وتقديم الوجبات الغذائية مع احترام خصوصيات المسنين.
- التمكن من اللجوء في أي وقت إلى المساعدة الإدارية والفنية والطبية والاستشفائية عند الضرورة، إضافة إلى الرفع من قدرات المسنين في سبل ووسائل التواصل بين أعضاء الفريق وبين المسنين.
- تقوية الرصيد المعرفي والديني للقائمين على تقديم الخدمات بالمراكز الاجتماعية للمسنين وإبراز لديهم مدى حرص الإسلام على صون كرامة الإنسان في كل مراحل عصره والعناية الخاصة بكبار السن وتوفير العطف والاحترام والإحسان بهم.
- التجاوب مع قضايا ومشاكل كبار السن وهمومهم من الزاوية الدينية.
- العمل على حماية المسنين من الظواهر المتعلقة بإساءة معاملة المسنين ومخلفاتها:
  - أنواع الإساءة للمسنين.
  - تشخيص علامات الإساءة.
  - المضاعفات الذاتية والنفسية والصحية.
  - طرق التعامل للتحقق من الإساءة.

- تكوين المهنيين بكيفية التعامل مع الأشخاص المسنين الذين يعانون من ضعف الذاكرة وبعض الأمراض الجسمية والعقلية وفي النفسية بغرض تحقيق نوع من التوافق النفسي والاجتماعي والصحي وهذا لا يكون إلا من خلال تقوية مهارات مهنيين المؤسسات الرعاية الاجتماعية للمسنين للتكفل بحالاتهم ومراعاة خصوصياتهم.
- تقوية التحسس بمبادئ وأخلاقيات التكفل بالأشخاص المسنين.
- محاولة توفير طاقم إداري وتقني بمراكز رعاية المسنين يتحلون بروح المسؤولية والالتزام المسئول والتعبئة بغرض خدمة المسنين على المستوى المطلوب.
- العمل على توفير مؤهلات مهنية في جل التخصصات بمراكز رعاية المسنين لغرض خدمة هذه الفئة وتوفير الرعاية اللازمة لهم في كافة المجالات وفي كل وقت بحيث تتوفر فيهم معايير الكفاءة وحسن التعامل مع هؤلاء المسنين.

الهوامش

---

1 سورة النحل: 70.

2 ملحم سامي، مناهج البحث التربوي وعلم النفس، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط، 2000، ص324.

3 نعمة مصطفى رقيان، فاعلية الرعاية المؤسسية لكبار السن وأثرها على توافقهم النفسي، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض ، 2000، ص 4.

4حسين عبد الحميد رتوان، الزمن لكبر السن، دراسة في علم الاجتماع الشيخوخة، مركز الإسكندرية للكتاب، القاهرة، 2011، ص 24.

5 المرسوم التنفيذي رقم 12-113 المؤرخ في 14 ربيع الثاني 1433 الموافق ل7 مارس 2012 يحدد شروط وضع المؤسسات المتخصصة وهياكل استقبال الأشخاص المسنين وكذا مهامها وتنظيمها وسيرها، يريد....رسمية، عدد16، الصادرة في 21 مارس 2012.

6 هيفاء محمد الزبيدي، رعاية المسنين التشريع الإسلامي، مجلة كلية التربية الإنسانية، العدد77 ،2012، ص156.

7 قانون رقم 10-12 المؤرخ في 23 محرم عام 1432 الموافق ل29 ديسمبر 2010 يتعلق بحماية الأشخاص المسنين، ج ح، ج، ج، عدد79.

8 كمال يوسف بلان، "دراسة مقارنة لسمة القلق عند المسنين المقيمين في دور الرعاية مع أسرهم"، مجلة جامعة دمشق، المجلة 25، العدد (2+1)، 2009، دمشق، سوريا، ص 211.

9 علي ماهر، الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في مجال رعاية البنكي، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مصر ، 2000، ص 46.

10 نعمة مصطفى رقيان، مرجع سابق، ص 4.

Charlene brown ,services to the elderly ,new jersey-hall,1989,p103 11

12 سورة الروم: 54.

13مدحت فؤاد فتوح ،تنظيم مجتمع المسنين ،القاهرة، المطبعة التجارية الحديثة ،1992،ص 70.

15 خالد الطحان ، نظرة مستقبلية حول رعاية المسنين في ضوء خصائصهم النفسية ، البحرين ، الندوة العلمية لرعاية المسنين بالدول العربية الخليجية ،1982،ص402.

16 هيفاء محمد الزبيدي، مرجع سابق، ص، 110.

17 رشا حمودة، الأدوار التقليدية والمستحدثة لكبار السن في المجتمع القروي، دراسة أنثروبولوجيا فقرية مصرية، رسالة ماجستير، كلية الأدب، جامعة المنصورة، 2002، ص 211.

18 مروة عثمان حسن مصطفى، مرجع سابق ، 2016، ص 46، 47.

19 كامل علوان الزبيدي، علم النفس الشيخوخة، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، ط1، عمان2009، ص ص 53، 52.

20 مروة عثمان حسن مصطفى، الصحة النفسية للمسنين بدور الإيواء بولاية الخرطوم وعلاقتها ببعض المتغيرات، رسالة ماجيستر، علم النفس الاجتماعي، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة الرباط الوطني ، 2016، ص 46.

21 سميح عاطف الدين، علم النفس مجتمع البيان الحديث، (ط1)، 1991 ، ص 257..

22المرسوم التنفيذي رقم12-113 في 7مارس 2012 المتعلق بتحديد شروط وضع المؤسسات المتخصصة وهياكل اتصال الأشخاص وكذا مهاما وتنظيمها وسيرها، ص 5.

23هدى نسيم سليم، مرجع سابق، ص 20.

24 هدى فتاوي، سيكولوجية المسنين، مركز التنمية البشرية والمعلومات، ط1، مصر ، 1987، ص 107-108.

25 هدى فتاوي، مرجع سابق 172-179.

26 كامل علوان الزبيدي، مرجع سابق2009، ص 53.55.

27 هشام سبع، مكانة المسن في الأسرة الجزائرية بالوسط الحضري في ظل التغيرات الاجتماعية الراهنة، رسالة الدكتوراه، تخصص علم الاجتماع ديمغرافيا حضرية، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، كلية العلوم والاجتماعية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف2، 2016، 2017، ص 163-168.

28 مشروع القانون النموذجي لحقوق المسنين ،مرجع سابق ، ص 9، 10.

حوكمة مؤسسات التعليم العالي كمدخل لإصلاح الجامعات

Higher education institutions governance as an introduction to university reform.

د. بن عمار نوال، جمعة باتنة-1- الجزائر.

ملخص:

تعتبر حوكمة مؤسسات التعليم العالي من بين الأساليب الإدارية التي لجأت إليها الجامعات لإصلاح التعليم العالي، فهي تهدف إلى الرقي بجودة الخدمات التي تقدمها، وقد زاد الاهتمام بتبني حوكمة الجامعات بعد تطور نظم التعليم المعتمدة وكذا تطور في معايير تصنيف الجامعات دوليا.

وتهدف هذه الورقة إلى تقديم الإطار النظري لحوكمة مؤسسات التعليم العالي وتسليط الضوء على المبادئ والمعوقات التي تقف أمام تحقيق أهداف الحوكمة المؤسسية، فلقد حظي موضوع حوكمة الجامعات في الآونة الأخيرة باهتمام العديد من الهيئات والمختصين الذين تطرقوا إلى أهمية حوكمة مؤسسات التعليم العالي ودورها في الرفع من أدائها وفي جودة مخرجاها، وفي هذا الإطار أصبح توجه الجامعات الكبرى في الدول المتطورة نحو التركيز عل تفويض المزيد من الصلاحيات لصنع القرار، حيث ساهم التطبيق السليم لمبادئ الحوكمة بالجامعات في تعظيم قيمتها والزيادة من قدراتها التنافسية، ووضعها الإقليمي والدولي، ما انعكس بشكل إيجابي على أدائها الأكاديمي وجودة مخرجاتها.

الكلمات المفتاحية: حوكمة المؤسسات، خصائص وأهداف وأهمية حوكمة مؤسسات التعليم العالي، أشكال ومراحل حوكمة مؤسسات التعليم العالي، التحديات والمعوقات لحوكمة مؤسسات التعليم العالي.

Abstract :

The governance of higher education institutions is among the administrative methods that universities have used to reform higher education. They aim to improve the quality of the services they provide, and interest in adopting university governance has increased after the development of accredited education systems as well as in the standards of universities classification internationally.

This paper aims to present the theoretical framework for the governance of higher education institutions and shed light on the principles and obstacles that stand in the way of achieving the goals of institutional governance. The issue of university governance has recently received the attention of many bodies and specialists who have touched on the importance of governance of higher education institutions and their role in raising their performance In the quality of its outputs, and in this context, the orientation of major universities in developed countries has become a focus on delegating more powers to decision-making, as the proper application of the principles of corporate governance contributed to maximizing their value and increasing their competitive capabilities, and its status Regionally and internationally, which reflected positively on her academic performance and the quality of her outputs.

Key words: corporate governance, characteristics, goals and importance of higher education institutions governance, forms and stages of higher education institutions governance, challenges and constraints to higher education institutions governance.

1. مقدمة:

شاع خلال الفترة الماضية استخدام مصطلح الحوكمة في أدبيات التنمية التي تؤكد على تزايد أهمية الدور الإنمائي الذي تضطلع به الإدارة الحديثة وفق منهجية منضبطة، وذلك بعد مظاهر قصور وإخفاق الإدارة التقليدية في تحقيق ذلك بالفعالية والكفاءة المطلوبين، فقد ظهر مفهوم الحوكمة في عدة تقارير دولية بينت ضعف التنمية في الدول النامية بسبب ضعف وسائل ممارسة السلطة في إدارة وتنفيذ السياسات العامة، كما أشارت تلك التقارير إلى أهمية المعلومات ومدى شفافية الأنشطة الحكومية وتفعيل المشاركة المجتمعية والاتجاه إلى المزيد من اللامركزية وتقوية الوحدات، حتى يمكن رفع مستوى كفاءة وفعالية الخدمات[(1)]، كما ظهر مصطلح الحوكمة الرشيدة Good Governance التي تؤدي أدوارا إيجابية في المجتمع، وذلك على العكس من الحوكمة السيئة التي هي من المسببات الجذرية لكل التخلفات داخل المجتمع، فقد جاءت ضمن اشتراطات الحصول على قروض المؤسسات الدولية المانحة للقروض، حيث تؤكد على الوصول بالمجتمعات إلى مسار الحوكمة الرشيدة في كافة المجالات داخل تلك المجتمعات.[(2)]

وبالرغم من أن ظهور الحوكمة واستخدامها بدأ في قطاع الأعمال لمواجهة مظاهر الفساد المالي والإداري والاستبداد التي أدى إلى انهيار عدد كبير من المؤسسات الاقتصادية، إلا أنه سرعان ما امتد تطبيقه إلى العديد من المجالات ومنها المجال التربوي، وأصبحت الحوكمة معيارا لتحديد جودة المؤسسات التعليمية، ومدى قدرتها على تحقيق أهدافها الاستراتيجية وتحقيق توقعات المستفيدين والمجتمع والتزام العاملين بها بالنظم والقوانين والأخلاقيات المهنية.[(3)]

وقد اهتمت العديد من الدول المتقدمة والنامية كالولايات المتحدة الأمريكية وانجلترا واستراليا وكندا ونيوزيلندا واليابان وكوريا الجنوبية والمكسيك وشيلي وغيرها بتطبيق الحوكمة الرشيدة في مدارسها لتجويد وتطوير أدائها، من خلال تطبيق المرونة وإتباع مركزية أقل في صنع واتخاذ القرارات، والاهتمام بالمستفيدين وإشباع احتياجاتهم، ووضع مواثيق أخلاقية ومهنية للعاملين بها، وإفساح المجال للقطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني للشراكة المجتمعية في التعليم وإعطائهم دورا رقابيا على أداء المؤسسات التعليمية ومساءلتها ومحاسبتها.[(4)]

ونتيجة لذلك فقد تزايد الاهتمام العالمي خلال السنوات الأخيرة بتطبيق العديد من الطرق والأساليب لتجويد أداء المؤسسات التعليمية وتطويرها، ولعل من أحدثها ما أطلق عليه مؤخرا أسلوب الحوكمة المؤسسية كاتجاه عالمي معاصر يهدف إلى تحسين الفعالية الجامعية وتطوير مردودها، وتحقيق الشفافية والعدالة، وتفعيل مبدأ المساءلة والمحاسبة، وحماية المستفيدين وأصحاب المصالح، والحد من استغلال السلطة والنفوذ، والالتزام بالقوانين واللوائح ومعايير السلوك الوظيفي والأخلاقي التي تحكم أداء العاملين بالمؤسسات التعليمية.[(5)]

مصطلح الحوكمة ليس مصطلحا جديدا، إلا أن ظهوره في النقاش حول تطبيقه في المؤسسات الاجتماعية يعتبر نسبيا تطورا جديدا، ونتيجة لاختلاف تفسيره وفهمه ومدلوله بين الكتاب والمفكرين تم إعطاؤه أكثر من معنى وأكثر من تعريف يدل كل منها على وجهة النظر التي يتبناها مقدم ذلك التعريف، والحوكمة في المؤسسات التعليمية تعبر عن مجموعة من القوانين والنظم والقرارات، التي تهدف إلى تحقيق الجودة والتميز في الأداء عن طريق اختيار الأساليب المنافسة والفعالة لتحقيق خطط وأهداف المؤسسة التعليمية، وقد اتجهت كثير من المؤسسات المختلفة ومنها المؤسسات التعليمية إلى تطبيق الحوكمة المؤسسية من خلال مجموعة من القوانين والنظم والقرارات التي تهدف إلى تحقيق الجودة والتميز في الأداء عن طريق اختيار الأساليب المنافسة والفعالة لتحقيق خطط وأهداف المؤسسة إلى جانب تنظيم العمليات والعلاقات فيما بين المؤسسات التعليمية والجهات المعنية الأخرى.(6)

والحوكمة الرشيدة في المؤسسات التعليمية لها محددات داخلية وخارجية، فالمحددات الداخلية تركز على تشكيل مجالس صناع القرار، وتحديد نوعية الأعضاء المشاركين وطرق اختيارهم، إضافة إلى أنظمة الرقابة والتحقق الداخلي ووسائل حفز ورفع الأداء، أما المحددات الخارجية فتشمل العلاقات بين المؤسسات التعليمية والمجتمع الخارجي، والمستفيدين منها، إضافة إلى دور مؤسسات المجتمع المدني والجهات الرقابية في مراقبة أداء وضمان عدالة وشفافية الإجراءات الداخلية وفقا للأنظمة والتشريعات التي تصدرها جهات الاختصاص في هذا الشأن.(7)

والجزائر من بين الدول التي يتأزم وضع جامعاتها يوم بعد يوم، فرغم الإصلاحات المتعددة والمستمرة التي عرفها القطاع، ورغم المخصصات المالية ، نجد أن الإصلاحات المتعمدة في كل مرة، تكاد لا تختلف عن سابقاتها وهذا ما يشير إلى أن الأزمة تتعدى كونها أزمة مادية أو مالية إلى كونها أزمة حوكمة أو أزمة مبادئ (سوء التسيير، ضعف الأداء، غياب المشاركة...)، لهذا يمكننا القول أن واقع الجامعة الجزائرية يرهن كل مسعى للإصلاحات كما هو الحال على المستوى الكلي، وفي إطار هذا الواقع والتحديات التي يواجهها هذا القطاع الذي يعتبر الركيزة الأساسية لتقدم الدول في شتى المجالات لكونه مصدرا للثروات البشرية، وأصبح تبني مفهوم الحوكمة وتطبيق مبادئها أكثر ضرورة لمؤسسات التعليم العالي، ذلك لتحقيق جملة من الأهداف والتي يأتي على رأسها توسيع نطاق مشاركة كافة أطراف الأسرة الجامعية في مختلف مراحل صنع القرارات وديمقراطية الحياة الجامعية، إضافة إلى التسيير العقلاني الرشيد للموارد المالية والبشرية المحدودة وغيرها من المبادئ المكونة للحوكمة.

وحتى تتمكن هذه المؤسسات من القيام بدورها المنوط بها، فإن من أولى ما يجب أن يتحقق فيها هي الحوكمة في مختلف مستوياتها وهياكلها، ذلك أن الحوكمة أو حوكمة المؤسسات تسعى إلى تحقيق الجودة، الكفاءة، الرشادة، الفعالية، سيادة القانون، محاربة الفساد وكل مظاهر الإهمال والتسيب، وهذا لا

يكون إلا من خلال اعتماد معايير النزاهة، الشفافية، المساءلة، الإفصاح والرقابة على مستوى هذه المؤسسة.

ومنه فإن حوكمة مؤسسات التعليم العالي تعد من أهم ما يجب الاهتمام به والتركيز عليه حتى تتمكن من اللحاق بركب الدول المتقدمة، وقد تجلى هذا الاهتمام من خلال عقد المؤتمرات والملتقيات وإصدار أبحاث ودراسات في مجال حوكمة مؤسسات التعليم العالي في هذه السنوات الأخيرة.

ولقد أثبتت الدراسات الحديثة التي أجريت على مستوى المؤسسات التعليمية في بعض الدول عن نجاح وتفوق المؤسسات التي اعتمدت على الحوكمة الجامعية كأسلوب إداري في العمل وأن المسؤول الأول عن كل هذه النجاحات هو العنصر البشري الذي يعد أهم مورد في العملية كلها، وتعتبر الجامعة الخزان الذي يقوم بإعداد العنصر البشري وينمي قدراته ومهاراته وطاقاته لكي يكون إنسانا مبدعا ومنتجا.

ويعاني قطاع التعليم العالي في الجزائر من العديد من المشاكل منها ما يتعلق بالمناهج الدراسية ومنها ما يتعلق بهيئة التدريس وبيئة العمل والآخر يمس الإدارات الوصية فضلا عن إشكالية تدني المستوى التعليمي لخريجي هذا القطاع لكونه خزان الرأسمال البشري الذي يساهم في التنمية المستدامة ككل.

إن مؤسسات التعليم العالي لا يمكنها القيام بدورها على أحسن وجه وتحقيق الأهداف المرجوة منها دون أن تكون هناك آليات يتم الاعتماد عليها في تسييرها وتنظيمها وتحسين مستوى مخرجاتها، ومن أهم هذه الآليات هي حوكمة المؤسسات، وعليه نطرح الإشكال التالي: **ما هي أهم الاتجاهات الحديثة التي اتخذتها الجزائر لنجاح الحوكمة في قطاع التعليم العالي؟ وإلى أي مدى تسهم الحوكمة المؤسسية في ضمان الجودة في قطاع التعليم العالي؟**

2. أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية الدراسة في:

- المساهمة في تسليط الضوء على الدور المهم والمحوري الذي تلعبه حوكمة المؤسسات في تحسين أداء المؤسسات وزيادة مردوديتها من خلال التعرف على مبادئها.
- أهمية مؤسسات التعليم العالي باعتبارها أداة محورية من خلالها يمكن للمجتمع أن يتطور ويتقدم إذا نال الاهتمام المستحق من طرف القائمين على سياسة الدولة.
- معرفة حالة تطبيق الحوكمة في مؤسسات التعليم العالي.

3. أهداف البحث:

- تسليط الضوء على مفهوم الحوكمة الجامعية وعلى إمكانية تطبيقها.
- التعرف على أهداف الحوكمة الجامعية.

- ⮚ الوقوف على واقع تطبيق الحوكمة في الجامعة الجزائرية.

4. التأصيل المفاهيمي للدراسة:

1.4 مفهوم حوكمة المؤسسات:

تعرف الحوكمة بصفة عامة على أنها: "طريقة عملية صنع القرار وكيفية تنفيذه" [8] كم يعرفها البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة UNDP في 1997 " هي ممارسة صلاحياتها الاقتصادية، السياسية والإدارية لتسيير أعمالها على كل المستويات وهي تتضمن الآليات، العمليات والمؤسسات، والتي من خلالها المواطنون يعبرون عن أهدافهم ويمارسون حقوقهم ويلتزمون بواجباتهم، ويولونها كل الاهتمام من أجل حل خلافاتهم."

أما فيما يتعلق بحوكمة المؤسسات فإن انحرافات الإدارة ولجوؤها إلى الفساد والتضليل في الربع الأخير من القرن الماضي أدت إلى المطالبة بالوصول إلى إدارة رشيدة أو حوكمة بهدف تعظيم أداء الشركات عن طريق إعادة هيكلة الإدارة والجهات ذات العلاقة للوصول إلى المزيد منن الشفافية والنزاهة [9]، ويمكن القول أن الترجمة العلمية لمصطلح حوكمة المؤسسات قدمتها مؤسسات دولية منها:

- مؤسسة التمويل الدولية IFC" هي النظام الذي يتم من خلاله إدارة الشركات والتحكم في أعمالها"، وبما أن البحث يركز على مؤسسات التعليم العالي وهي في الغالب إحدى مؤسسات القطاع العام الخدماتية، فيجدر بنا تقديم للحوكمة من منظور القطاع الحكومي، وهي بمثابة نظام يتم بموجبه إخضاع نشاطات المؤسسات والأجهزة الحكومية بغرض حماية ممتلكاتها من ناحية وتحقيق الجودة والتميز في الأداء من ناحية أخرى، هذا من خلال اختيار الأساليب التي تؤثر في الأداء وهو ما يسمى "بالحكم الراشد" الذي يتم تطبيقه من خلال الارتكاز على الشفافية، النزاهة، المحاسبة والمساءلة.[10]

ومن خلال التعاريف السابقة يمكن القول بأن حوكمة المؤسسات هي "مجموعة الميكانيزمات والآليات التي يمكن من خلالها تحقيق الإدارة الرشيدة من جميع الجوانب (الأداء، الفعالية، الجودة، المشاركة، الرقابة)

شكل رقم01: الأبعاد التنظيمية للحوكمة المؤسسية.



المصدر: علالي إيمان، **الاتجاهات الحديثة للحوكمة في قطاع التعليم العالي بالجزائر، دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير**، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة مولاي الطاهر سعيدة، 2015، ص42.

لحوكمة المؤسسات عدة أبعاد تنظيمية تضمن لها الاستفادة منها أو استخدامها نذكر منها: البعد الإشرافي، البعد الأخلاقي، البعد الاجتماعي والقانوني...الخ.

2.4 مفهوم الحوكمة الجامعية:

ظهر مفهوم حوكمة الجامعات في الآونة الأخيرة، ليعبر عن الأزمة الحقيقية التي تمر بها المؤسسة الجامعية والتي تعكسها مظاهر كثيرة لمحاولة تخفيف حدتها وإيجاد حلول مقترحة لها.

المقصود **بالحوكمة الجامعية** وضع معايير وآليات حاكمة لأداء كل أعضاء الأسرة الجامعية من خلال تطبيق الشفافية والأساليب قياس الأداء ومحاسبة المسؤولين ومشاركة أطراف المصلحة في عملية صناعة القرار وفي عملية التسيير والتقييم. [11]

3.4 الحوكمة الجامعية:

هي طريقة يتم من خلالها توجيه أنشطة الجامعة وإدارة أقسامها العلمية وكلياتها ومتابعة تنفيذ خططها الإستراتيجية وتوجهاتها العامة، كما تعكس الحوكمة الجامعية نظاما يركز على تميز وجودة الإدارة الجامعية ومدى القدرة على التنافس مع المحافظة على الاستقلالية، دون الاعتماد على الآليات المركزية للإدارة، بمعنى آخر كيف يمكن أن تصبح الجامعة مصدرا للتميز وجودة الأداء، ومركزا للإنتاج العلمي لكل القطاعات المكونة للمجتمع، ومؤسسة بناء وتنمية الإطارات البشرية، ومنبعا لفتح آفاق جديدة من الإنجاز لمواكبة الاحتياجات المتطورة في المجتمع والتطورات الإقليمية والدولية بهدف تفعيل دورها الأساسي الذي يجب أن تلعبه في نهضة المجتمع وتطوره. [12]

يرى الكاتبان "Marginson et Considine" [13]، أن الحوكمة الجامعية تحدد منظومة القيم داخل الجامعات، أنظمة صناعة القرار، تخصيص الموارد، المهام والأهداف، نماذج السلطة وتسلسلها الهرمي،

علاقات الجامعة بباقي المؤسسات الأكاديمية، بالوصايا، بسوق العمل والمجتمع، ويكمن التحدي الأساسي في كيفية خلق أو تخطيط نظم حوكمة التي تضمن التسيير الجيد للجامعة وتأخذ بعين الاعتبار احترام تطبيق الحرية الأكاديمية وكل الالتزامات المفروضة على الوجه المقبول. (13)

4.4 مبادئ حوكمة المؤسسات:

تتبع مبادئ في القطاع العام من طبيعة أهدافها الأساسية المتمثلة في خدمة الصالح العام، ففي ما يخص المبادئ التي تم وضعها من طرف برنامج الإنمائي للأمم المتحدة UNDP هي:

- المشاركة participation: المشاركة من طرف الجميع في وضع السياسات واتخاذ القرارات أو المشاركة الشاملة من خلال التوافق والحوار وتسهيل وتطوير وتنفيذ السياسات الإصلاحات.
- الشفافية transparency:ضمان حق الجمهور في الحصول على المعلومات والبيانات الحكومية. (14)
- العدالة والمساواة Equity and Equality: كل الرجال والنساء لديهم فرص متساوية لتحسين أوضاعهم وتحقيق مطامحهم.
- المسألة Accountability: صناع القرار في الحكومة وقطاع الخاص وكذا منظمات المجتمع المدني تتم مسألتهم من قبل الشعب ومن قبل مؤسسات العاملين. (15)
- تعزيز سلطة القانونRule of law: سيادة القانون على الجميع دون استثناء.
- الكفاية والفعالية في استخدام الموارد Efficiency and effectiveness: حسن استغلال الموارد البشرية، المادية، الطبيعية والمالية.
- التوجه نحو بناء توافق الآراءConsensus orientation: تحقيق توافق بين مختلف الآراء فيما يخدم مصلحة الجميع.
- الاستجابة Responsiveness: توجيه العمليات لخدمة جميع أصحاب المصالح. (16)
- الرؤية الاستراتيجية Strategic Vision: وضع السياسات والاستراتيجيات اللازمة لتوجيه أنشطة وأداء المؤسسة. (17)

كما أن منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية حددت أهم مبادئ حوكمة المؤسسات سنة 1999 وتم تنقيحها عام 2004، وهذه البادئ هي:

أ. **حفظ حقوق المساهمين:** تتمثل في حماية حقوقهم الأساسية وحقهم في المشاركة والتصويت وحصولهم على المعلومات الكافية عن القرارات وعن الشركة بصفة عامة وتوجيه الأسئلة.

ب. **المعاملة المتكافئة للمساهمين:** سواء كانوا مساهمين صغار أو كبار.

ت. دور أصحاب المصالح في حوكمة الشركات: أي الاعتراف بحقوق أصحاب المصلحة حسب القانون، وتشجيع التعاون بين الشركات وبين أصحاب المصالح في مجال خلق الثروة وفرص العمل وتحقيق الاستدامة للمشروعات القائمة على أسس مالية سليمة.

ث. الإفصاح والشفافية: أي تحقيق الإفصاح الدقيق في الوقت الملائم بشأن كافة المسائل المتصلة بتأسيس الشركة (الموقف المالي، الأداء، الملكية، أسلوب ممارسة السلطة...)

ج. مسؤوليات مجلس الإدارة: توضيح الخطوط الإرشادية الاستراتيجية لتوجيه الشركات والمتابعة الفعالة للإدارة التنفيذية من قبل مجلس الإدارة وضمان مساءلة مجلس الإدارة. [18]

5.4 أهداف حوكمة المؤسسات:

يمكن إجمال الأهداف الناتجة عن تطبيق الحوكمة فيما يلي:

- تحقيق الشفافية والعدالة ومنح الحق في المسالة. [19]
- إدخال اعتبارات القضايا البيئية والأخلاقية، وتحسين مصداقية الشركات وعملية صنع القرار. [20]
- محاربة الفساد المالي والإداري بمختلف الوسائل والطرق وتقليل الغش وتضارب المصالح.
- العقلنة في استخدام وسائل الإنتاج وتقليل التكاليف وتحقيق تسيير استراتيجي أكثر فاعلية.
- وضع القواعد والإجراءات المتعلقة بسير العمل داخل الشركة. [21]
- التقليل من تضارب المصالح والحفاظ على حقوق جميع الأطراف.

6.4 أهمية حوكمة المؤسسات: ويمكن تلخيصها فيما يلي:

- ✓ تجنيب الشركات حالات الفشل الإداري والمالي وتعظيم قيمة الشركة في السوق وضمان بقائها واستمرارها. [22]
- ✓ تصميم وتطبيق النظم، الآليات والتشريعات التي تكفل حق المواطن في معرفة وفهم ومراقبة سلوكيات الموظفين العموميين وإتاحة المعلومات للمواطنين.
- ✓ تمكين المواطنين وذوي العلاقة من الأفراد والمنظمات غير الحكومية من مراقبة ومساءلة الموظفين العموميين والمسئولين.
- ✓ إتاحة الفرص للمواطنين للمشاركة في صنع السياسات ووضع القواعد للعمل في مختلف المجالات. [23]

7.4 مكونات حوكمة المؤسسات: تتضمن الحوكمة بشكل عام وجود ثلاثة أطراف تتفاعل فيما بينها وتؤثر كل واحدة منها على فاعلية الأخرى، وهي الحوكمة (القطاع العام)، القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني، لكن الأطراف المعنية بحوكمة المؤسسات فهي:

- **المساهمون:** وهم من يقومون بتقديم رأس المال عن طريق ملكيتهم للأسهم مقابل الحصول على الأرباح.
- **مجلس الإدارة:** هو من يقوم برسم السياسات العامة للمؤسسة باختيار المديرين التنفيذيين والرقابة على أدائهم وهيكلة مختلف اللجان التابعة (لجنة المراجعة، إدارة المخاطر..)
- **الإدارة:** هي المسؤولة عن الإدارة الفعلية للمؤسسة وتقديم التقارير الخاصة بالأداء الفعلي إلى المجلس وهي مسئولة كذلك عن تعظيم الأرباح والإفصاح والشفافية في المعلومات.
- **أصحاب المصلحة:** وهم من لهم مصلحة داخل المؤسسة مثل: الدائنين، الموردين، العمال والموظفين. (24)

5. مفهوم حوكمة مؤسسات التعليم العالي:

1.5 مفهوم ونشأة حوكمة مؤسسات التعليم العالي:

ظهر مفهوم مؤسسات التعليم العالي ليعبر عن الأزمة الحقيقية التي تمر بها هذه المؤسسات والحلول المقترحة لها، وتتمثل هذه الأزمة في أنه هناك إدارات جامعية وضعتها السلطة التنفيذية مهمتها اتخاذ القرارات المتعلقة بشؤون الطلبة وأعضاء هيئة التدريس دون أن يكون لأي منهم حق مناقشة هذه القرارات أو الاعتراض عليها. (25)

كما أن مفهوم حوكمة المؤسسات انتقل إلى حوكمة مؤسسات التعليم العالي، وهذا نظرا لما لها من دور في معظم الدول في تحقيق التنمية في مختلف القطاعات، باعتبارها الشريان الرئيسي الذي لا غنى عنه في بناء المجتمع وتوعيته وتعليمه والرقي به.

ومنه فإن النهوض بالتعليم العالي يتطلب منظومة متكاملة للحوكمة، تشمل جميع أطراف اتخاذ القرار وتعد الحوكمة مفتاح الوصول إلى تعليم عالي رفيع القيمة والمستوى والمضمون، ويحظى موضوع حوكمة مؤسسات التعليم العالي باهتمام متزايد من قبل الدول المتقدمة، ففي استراليا قدمت عدة مشاريع منها مشروع مراجعة إدارة التعليم العالي أو ما يسمى "تقرير هوبر Repport Hobre" الذي أشار فيه إلى أن تطوير نظام التعليم العالي يبدأ من تطور أهداف وممارسات الإدارة والمحاسبة عن المسؤولية وعن الموارد المتاحة.

ومنه فإن حوكمة مؤسسات التعليم العالي تتعلق بسلوك الإدارة وأساليب الرقابة على القرار وإدارة الموارد والتقرير عن ذلك والإفصاح عنه ودور أصحاب المصالح (26)، أما مصطلح حوكمة مؤسسات التعليم العالي فيمكن تعريفها على أنها: "وضع معايير وآليات حاكمة لأداء كل الأطراف من خلال تطبيق الشفافية وسياسة الإفصاح عن المعلومات وأسلوب قياس الأداء ومحاسبة المسؤولين ومشاركة الجميع في عملية الإدارة والتقييم، وبذلك فهي نظام لمواجهة الاستبداد الإداري في هذه المؤسسات المختلفة، ذلك الاستبداد الذي تخلقه العلاقة الهرمية بين الرؤساء والمرؤوسين" (27)، كما يمكن تعريفها بأنها: "كيفية

توجيه المنظمة لنفسها وللعمليات وللنظم داخل هذه المؤسسات، وأنظمة اتخاذ القرار وعلاقات هذه المؤسسات مع الهيئات الأكاديمية المختلفة داخلها ومع الدولة وعالم الأعمال والمجتمع خارجها." [28]

يمكن تقديم تعريف لحوكمة مؤسسات التعليم العالي على أنها: "مجموعة الإجراءات والتنظيمات والتدابير التي يتم إحداثها على جميع مستويات هذه المؤسسات التنظيمية والرقابية والإدارية وصناعة القرار، بهدف تحقيق الإدارة الرشيدة (أي ترشيد ممارسات السلطة الإدارية بهدف الوصول إلى تلبية حاجيات العميل وحماية حقوق أصحاب المصالح).

2.5 خصائص وأهداف وأهمية حوكمة مؤسسات التعليم العالي

أ. **خصائص حوكمة مؤسسات التعليم العالي:** تعتبر حوكمة مؤسسات التعليم العالي من الميكانيزمات الفعالة لترشيد إدارة هذه المنظمات في تسييرها الإداري والمالي، وأهم المميزات التي أهلتها لذلك هي:

- المبادرة والإبداع وسرعة الاستجابة لحاجات السوق.
- وجود رؤية واضحة للمؤسسة تراعي بيئة المؤسسة الداخلية والخارجية.
- التوزيع المتوازن للمسؤوليات بين مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية والمستفيدين بما يضمن الكفاءة والفعالية في الأداء.
- الشفافية والإفصاح الكافي عن أداء المؤسسة المالي وغير المالي.
- نظم متكامل للمحاسبة والمساءلة مع تطبيقه على جميع متخذي القرار.
- أنظمة وسياسات وإجراءات المؤسسة المطبقة بما يضمكن السلاسة والتجاوب السريع عند التعامل معها، إضافة إلى التفاعل مع قضايا المجتمع ذات العلاقة بنشاط المؤسسة. [29]
- الاستجابة العالية لمتطلبات واحتياجات المجتمع.
- رؤية استراتيجية بعيدة المدى مع الأخذ بعين الاعتبار أبعاد التنمية المستدامة في ظل الحفاظ على البيئة وحسن استغلال الموارد المتاحة.
- الاستقلالية في اتخاذ القرار وفي التسيير المالي.
- أهداف واضحة ومحددة ويتم العمل على تحقيقها من خلال مشاركة الجميع.
- العمل على حل المشكلات والأزمات عن طريق المشاركة الجماعية في ظل الإفصاح والمرونة في التعامل مع هذه المشكلات والأزمات.

ب. **أهداف حوكمة مؤسسات التعليم العالي:**

إن الأهداف المرجوة من حوكمة مؤسسات التعليم العالي وتنوعها وتوسع مجالاتها إنما يعود لأهمية هذه الأخيرة وتأثيرها في مختلف مجالات التنمية والتطوير والإبداع، ويمكن إبراز أهم الأهداف المرجوة من الحوكمة المؤسسية في هاته المؤسسات التعليمية وهي:

- تحقيق أداء متميز من خلال الاستغلال الأمثل للمال العام والموارد المتاحة.
- حل مشكلات المجتمع والإضافة إلى العلم والمعرفة. [30]
- توسيع الخبرة الإدارية والبيداغوجية على مستوى المجالس لضمان المشاركة في اتخاذ القرارات الهامة وتحديد المخاطر والفرص. [31]
- تحسين الممارسات الإدارية والتربوية وتحقيق العدالة والشفافية في جميع معاملات هذه المؤسسات.
- الفصل بين الملكية التنظيمية والإدارة والرقابة على الأداء.
- تحسين سمعتها في المجتمع وبناء إستراتيجية سليمة تضمن اتخاذ القرارات بفعالية.
- الوصول إلى الإدارة الإبداعية من خلال القيام بإجراءات تساهم في التغيير نحو الأفضل في مختلف مجالات هذه المنظومة (السياسات، القيادة الإدارية، الهيكل التنظيمي، التشريعات، إدارة الموارد البشرية والمالية، الرقابة، نظم المعلومات والشراكة مع قطاع الإنتاج). [32]
- تقوية قدرة المجالس واللجان الأكاديمية لتوفير أحسن الظروف للتعليم والبحث العلمي.
- تعزيز النقاش الأكاديمي والإداري المستمر وفاعلية هذه المؤسسات وزيادة كفاءتها الداخلية والخارجية، تنمية الخبرة الإدارية والمساهمة في تحديد المخاطر والفرص واتخاذ القرارات.
- كما أنها تهدف إلى تحقيق نتائج على المستوى العلمي من خلال التطرق إلى مواضيع متعلقة بالبحث العلمي تخدم البيئة والمجتمع، على المستوى الإداري والمؤسسي من خلال الموضوعية والنزاهة والاستقلالية والحيادية وخلق روح العمل كفريق، وعلى المستوى الاجتماعي من خلال تحقيق رفاهية المجتمع.
- إيجاد بيئة داخلية تسهم في تعزيز الأداء وتفعيل دور الرقابة وتجسيد المشاركة وتحسين جودة المنتج.
- تحقيق التفاعل الإيجابي بين هذه المؤسسات ومحيطها الخارجي والداخلي من خلال تفعيل أهم الوظائف.

ت. أهمية حوكمة مؤسسات التعليم العالي:

لقد تزايد الاهتمام بحوكمة مؤسسات التعليم العالي في العقود الأخيرة وهذا يعود إلى أسباب أهمها:

- التوسع في أنظمة التعليم العالي بسبب تزايد أعداد المستفيدين من خدماته.
- التنوع في الوسائل المستخدمة وتعدد عروض الخدمات التعليمية.
- ظهور أشكال جديدة للتعليم العالي.
- اعتماد البحث العلمي والإبداع كروافع لمخرجات مؤسسات التعليم العالي.
- تنوع الأطراف المستفيدة من الخدمات التعليمية.
- اعتماد الحكمانية كأداة رئيسية لتحسين الجودة في مجال التعليم العالي.

- السعي المتواصل لمؤسسات التعليم العالي لتطبيق خصائص الحكمانية لزيادة قدرتها على مواجهة تحديات الأزمة المالية. [33]

من خلال الأسباب التي تم طرحها وأسباب غيرها، تبرز أهمية حوكمة مؤسسات التعليم العالي ذلك أنها تعتبر الإطار الذي من خلاله يمكن لهاته الأخيرة بلوغ أهدافها، وتتجلى أهمية حوكمة مؤسسات التعليم العالي في:

- تسهم في إيجاد مؤسسات مستقلة عن تحديد الاتجاه الاستراتيجي لها، والتأكد من فعالية إدارتها.
- مساعدة هاته المؤسسات في تحقيق أهدافها بأفضل الآليات الممكنة.
- تفيد في الكشف عن أوجه القصور في الأداء وضعف المخرجات.
- ضمان التوازن بين المسؤوليات الاستراتيجية بعيدة المدى والخطط القصيرة المدى.
- ضمان حقوق ومصالح العاملين الإداريين والأكاديميين.
- نظام رقابة وإشراف ذاتي يسهم في التطبيق القانوني للتشريعات وحسن الإدارة. [34]
- التفاعل مع المتغيرات السياسية، الاجتماعية والاقتصادية في ظل مقاربة الاستدامة والاستغلال الأمثل للموارد المتاحة دون استنزافها. [35]
- تعزيز القدرة التنافسية والتطورية وتجنب الفساد المالي والإداري، وتعزيز الثقة بين الأطراف المعنية.
- أداة رقابة وإشراف ذاتي يؤدي إلى حسن سير الإدارة.
- ضمان حقوق أصحاب المصالح ومصالح العاملين.
- تحقيق الجودة الأكاديمية لمكونات حوكمة مؤسسات التعليم العالي.

6. أشكال ومراحل حوكمة مؤسسات التعليم العالي:

1.6 أشكال حوكمة مؤسسات التعليم العالي:

تختلف أشكال حوكمة مؤسسات التعليم العالي أهمها:

- **الحوكمة الأحادية:** هي التي تكون فيها الحوكمة مسيرة ومراقبة من طرف جهة واحدة وهي الإدارة العليا، وهي التي من حقها فقد وضع القوانين واللوائح الحاكمة لهذه المؤسسات. [36]
- **الحوكمة الثنائية:** هي المؤسسة التي تتواجد بها هيئتين مسؤوليتين عن صناعة القرار وتسيير الحوكمة فيها، مثل المجلس الأكاديمي ومجلس الإدارة.
- **الحوكمة الثلاثية الأطراف (التشاركية):** هي التي يتم فيها تسيير الحوكمة ومراقبة تنفيذها والسهر على نجاحها من طرف مجلس الإدارة، المجلس الأكاديمي والمجلس العلمي فيها. [37]
- **الحوكمة الأكاديمية الذاتية:** هي تشير إلى أدوار ومسئوليات القيادة الإدارية وإدارة الأفراد العاملين التي تضع الأهداف وتتخذ القرارات في الاتجاه والسلوك الذي تتقبله المؤسسة.

- **الحوكمة الالكترونية:** تشير إلى أحد أشكال الحوكمة المؤسسية التي تشمل العمليات والإجراءات التي تصمن توصيل الخدمات الالكترونية والمعلومات عن المؤسسة لعملائها الداخليين والخارجيين باستخدام تكنولوجيا المعلومات.
- **الرقابة الخارجية:** حيث عمليات التوجيه والرقابة المستمرة على عمل هذه المؤسسات تكون من طرف المساهمين وأصحاب المصالح. (38)

2.6 مراحل حوكمة مؤسسات التعليم العالي:

حتى يتم تجسيد حوكمة مؤسسات التعليم العالي على أرض الواقع، فإن ذلك يتطلب تتبع مراحل محددة وهي: (39)

أ. مرحلة التعريف بالحوكمة المؤسسية: وهي أول وأهم مرحلة من مراحل الحوكمة حيث يتم التفرقة بين الحوكمة كثقافة وكأسلوب إداري يتم الالتزام به، حيث يتم توضيح طبيعة الحوكمة ومنهجها وأهميتها وأدواتها ووسائلها.

ب. مرحلة بناء البنية الأساسية للحوكمة: تحتاج الحوكمة المؤسسية إلى بنية أساسية متينة، قادرة على التفاعل مع المستجدات والمتغيرات المحيطة بها.

ت. مرحلة عمل برنامج قياسي للحوكمة: تحتاج الحوكمة إلى برنامج زمني محدد الأعمال والمهام، حتى يمكن متابعة مدى التقدم في تنفيذ الحوكمة في المؤسسة الجامعية، وتحديد المعوقات والصعوبات التي تواجه مرحلة التطبيق وتقويمها.

ث. مرحلة التنفيذ: وهي مرحلة قياس مدى استعداد ورغبة الأطراف المستفيدة في تطبيق الحوكمة، حيث يتطلب التنفيذ عدد من الممارسات كاستقلالية السلطة، الشفافية، المسؤولية، المساواة، ودراستها وتحليلها لتحديد مواطن الضعف في التنفيذ.

ج. مرحلة المتابعة والتطوير: تتم بهدف التأكد من حسن التنفيذ، من خلال الرقابة والمراجعات الداخلية والخارجية والتدقيق في آلية تنفيذ الإجراءات والعمليات الإدارية.

ومن عوامل نجاح حوكمة الجامعات العمل على إيجاد قيم تتلاءم مع احتياجات المستفيدين من هذه الجامعات والعمل على تلبيتها مع التوازن بينها، وكذلك مشاركة جميع عناصر الجامعة سواء الطلاب أو الإداريين أو العناصر الأكاديمية والأساتذة في وضع بعض القيم التي تعمل بها الجامعة وموافقة الجميع على هذه القيم، مع العمل بالاتجاه الاستراتيجي وتقييمه بصفة دورية بما يضمن استمرار في التطوير، كما يتضح أن مبادئ حوكمة الجامعات تهدف إلى تحقيق الشفافية والعدالة، ومنح حق المساءلة لإدارة الجامعة، وكذلك كل فرد بها، مع مراعاة مصالح العمل والعاملين والحد من استغلال السلطة في غير المصلحة العامة، كما أن هذه المبادئ تؤكد أهمية الالتزام بأحكام القانون، والعمل على ضمان مراجعة الأداء المالي وتوفير الرقابة على التنفيذ في إطار من الحرية والمسئولية في ذات الوقت.

شكل رقم 02: نظام حوكمة مؤسسات التعليم العالي.

المصدر: ربيعة تيجاني، **حوكمة مؤسسات التعليم العالي، دراسة حالة جامع قاصدي مرباح ورقلة-على مستوى الكليات (القيادة الإدارية)**، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، تخصص تنظيمات سياسية وإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، جامع قاصدي مرباح، ورقلة، 2016، ص50.

7. المقاربات الحديثة لتسيير مؤسسات التعليم العالي في إطار الحوكمة:

إن من أهم نتائج تطبيق حوكمة المؤسسات بصفة عامة هو تحقيق الإدارة الرشيدة التي تعمل على حسن سير الإدارة وزيادة مردوديتها، وتختلف النظرة إلى نوع الإدارة الرشيدة من جهة إلى أخرى حسب رؤية المؤسسة، لذلك ظهرت العديد من المقاربات الإدارية التي وإن اختلفت آليات التسيير فيها إلا أنها تهدف جميعا إلى تحقيق الإدارة الرشيدة أو حوكمة المؤسسات ومن أهم هذه المقاربات الإدارية نجد:

1.7 إدارة الجودة الشاملة:

إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي هي نظام يتم من خلال تفاعل المدخلات لتحقيق مستوى عال من الجودة، حيث يقوم العاملين بالاشتراك بصورة فاعلة في العملية التعليمية والتركيز على التحسين المستمر لجودة المخرجات، كما تعتبر أسلوب متكامل يطبق في جميع فروع ومستويات مؤسسة تعليمية ليوفر للأفراد وفرق العمل الفرصة لإرضاء الطلاب والمستفيدين من التعليم والبحوث الجامعية، وهي استراتيجية للتغيير تبدأ من البيئة وتنتهي ببرنامج تحسينات مستمرة لإرضاء الفئة المستهدفة. (40)

وكتعريف لإدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي فهي: "أسلوب شامل لإدارة الجودة ويركز على عوامل التحسين المستمر واهتمامات المستهلك، والإدارة الاستراتيجية والحاجة لنظم واضحة لضمان جودة التعليم العالي" (41)، ويمكن تعريف إدارة الجودة الشاملة أنها:" نظام إداري يعتمد على إحداث تغييرات على مستوى جميع أجهزة المؤسسة المادية والبشرية بغية تحسين أدائها وزيادة كفاءتها، وذلك بهدف إرضاء حاجات العميل والاستخدام الأمثل للإمكانيات المتاحة."

وأهم العوامل الأساسية وراء الحاجة إلى إدارة الجودة الشاملة هي: (الاقتصاد العالمي، التكنولوجيا المعقدة، الموارد المعقدة والديناميكية، توجه وتوقعات العملاء، البيئة المعقدة والدينامية وتقلص مساحة الحل الكثير من المشاكل والقضايا الهامة والفرص، كما أن أهم العناصر الأساسية لتحقيق إدارة الجودة الشاملة هي: [42]

- التركيز على العملاء بالنسبة لمؤسسات التعليم العالي، ويجب التركيز على الطلاب والمستفيدين الاجتماعيين واحتياجاتهم.
- التحسين المستمر.
- المشاركة الجماعية، بالنسبة لمؤسسات التعليم العالي مشاركة العاملين والأساتذة، والمديرين وتقوية الطاقات والإمكانات لتنفيذ معدلات الجودة.
- شمولية العمليات والأنشطة التي تطور وتغير ثقافة الجامعة لتركيز على جوانب الجودة.
- التفاعل الإيجابي مع المجتمع المتواجد به.
- الرؤية الاستراتيجية ودعم الإدارة.
- المعرفة العلمية والتقنية.
- تحديد ما يريد العملاء والقدرة على تحقيق رغبة العميل.[43]

1.1.7 أهمية ومزايا الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي:

تبرز أهمية إدارة الجودة الشاملة من خلال العديد من المزايا التي تتسم بها وأهمها:

- ✓ التطوير المستمر لأداء جميع عناصر هذه المؤسسات، مما يساهم في زيادة الإنتاجية وتحقيق التميز.
- ✓ إيجاد نظام شامل لضبط الجودة والذي يمكن المؤسسة من تقييم ومراجعة وتطوير المناهج الدراسية فيها.
- ✓ تساعد في تركيز الجامعات على اتباع الاحتياجات الحقيقية للسوق الذي تخدمه واكتساب الميزة التنافسية.
- ✓ تؤدي إلى تقييم الأداء وإزالة جميع الجوانب غير المنتجة في النظام التعليمي لهذه المؤسسات.
- ✓ إيجاد مجموعة موحدة من الهياكل التنظيمية التي تركز على جودة التعليم في هذه المؤسسات.
- ✓ طريقة لنقل السلطة والمسئولية إلى مستوى فرق العمل مع الاحتفاظ بنفس الوقت بالإدارة الاستراتيجية المركزية.
- ✓ تطوير أسلوب العمل الجماعي عن طريق فرق العمل وإعطائهم فرص لتطوير إمكانياتهم وتقويتها.
- ✓ وسيلة فعالة للاتصال داخل وخارج الجامعة وتحقيق الرقابة الفعالة والمستمرة لعملية التعليم.
- ✓ تحقيق جودة المتعلم من جميع الجوانب المعرفية أو المهارية أو الأخلاقية.

- ✓ تحسين كفايات المشرفين الأكاديميين ورفع مستوى الأداء لجميع الإداريين من خلال التدريب المستمر.
- ✓ زيادة إنتاجية كل عنصر في المؤسسة وضمان التحسين المتواصل والشامل لكل القطاعات ومستويات وفعاليات المؤسسة.
- ✓ الرؤية بعيدة المدى. (44)

2.1.7 خطوات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي: إن أهم مراحل إدارة الجودة الشاملة هي:

1. مرحلة التحضير: يتم التخطيط لإدارة الجودة الشاملة.
2. مرحلة التنفيذ والتطبيق: تتم مراجعة أعمال فريق العمل وتفعيل دوره ومناقشة تطور العمل.
3. مرحلة التقويم: وهي تصاحب كل المراحل السابقة للاستفادة من التقويم المستمر لجميع الفاعلين وترشيد عمليات إدارة الجودة الشاملة من خلال المراقبة المستمرة للأداء ومقارنة الأداء بمعايير الجودة التي تم تحديدها في المرحلة الأولية. (45)

وأهم المؤشرات التي يتم الاعتماد عليها لقياس إدارة الجودة الشاملة في أداء مؤسسات التعليم العالي هي:

أ. العملية التعليمية: تتضمن أعضاء هيئة التدريس، الطالب، البرامج التعليمية، الكتاب والمكتبة.

ب. العملية الإدارية والمباني والمرافق العلمية والتعليمية.

ت. التمويل والإنفاق التعليمي.

ث. البيئة المحيطة والعملية التقيمية. (46)

3.1.7 معوقات تطبيق إدارة الجودة الشاملة: إن من أهم العوائق الحائلة دون تحقيق إدارة الجودة الشاملة هي:

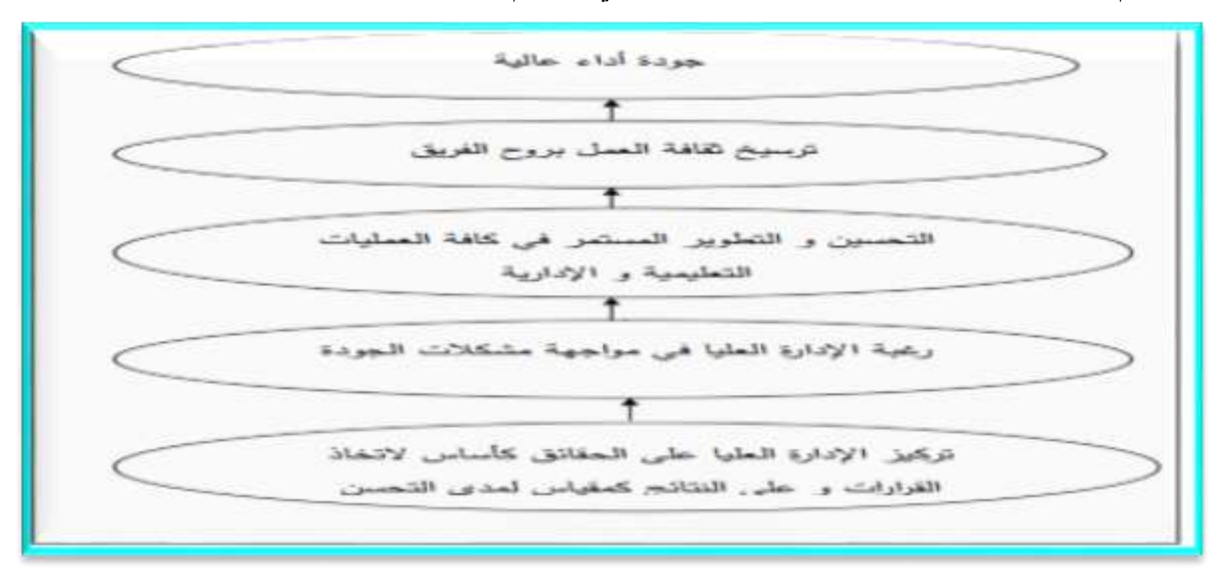
- عدم تفاعل وتعاون الإدارة العليا مع تطبيق إدارة الجودة الشاملة.
- التخوف من فقدان المناصب والميزات في حالة الرقابة والتقييم.
- الرغبة في بقاء الوضع على ما هو عليه لأنه يخدم مصالح بعض الأفراد.
- تولي المناصب العليا لأشخاص دون مستوى علمي. (47)

وبما أن الغالب في مؤسسات التعليم العالي هو طابع الخدماتي العمومي، فإن تطبيق هذا المفهوم على هذه المؤسسات صعب بسبب:

- عدم وجود المنافسة.
- تأثير العوامل السياسية على اتخاذ القرار.
- تأثير قوانين الخدمة المدنية.
- عدم وضوح الأهداف مما يشكل سلبا على الوظائف الإدارية: (التخطيط، التنسيق، التنفيذ).

- عدم تطبيق أنظمة العقوبات والمسالة في حالة اللامسئولية واللامبالاة.
- عدم إعطاء أهمية لعملية قياس وتقييم الأداء.
- الافتقار إلى وجود نظام حوافز فعال.
- تغليب المصالح الشخصية على المصلحة العامة.
- عدم توافر الخبرات والمهارات الجيدة.
- عدم توافر أنظمة المعلومات التي تساعد في اتخاذ القرار الجيد والتحكم في حالة المخاطرة.
- عدم التركيز على تشجيع الإبداع والابتكار. [48]

شكل رقم 03: فوائد تطبيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم.



المصدر: محمد فوزي ألعبادي وآخرون، كتاب إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي، ص88.

2.7 إدارة المعرفة:

إدارة المعرفة (رأس المال المعرفي، التسيير المعرفي، التمويل المعرفي)، هي من الأساليب الإدارية الحديثة لتسيير المنظمات، حيث أن انعكاساتها الاستراتيجية تظهر من خلال الاستغلال الأمثل للإمكانيات والموارد المعرفية لأي منظمة، فتوزيع العمل يتطلب توزيع المعرفة في كل المنظمة كم أنها [49] تؤثر في مدة انجاز العمل لذا فإن أي منظمة تسعى للنجاح والتميز يجب عليها ليس فقط تسيير المعرفة ولكن تطويرها وإنتاج معارف جديدة [50]، وهي توفر المعرفة العلمية والتطبيقية اللازمة لحل المشكلات في المنظمة والارتقاء برأس المال البشري وتعميق المعرفة بموارد المعلومات المتاحة لضمان القدرة على التنافس والاستمرار.

ويمكن تعريف إدارة المعرفة على أنها مجموعة العمليات التي تهدف إلى اكتشاف المعرفة، تطويرها ونشرها والتحكم فيها والاستغلال الأمثل للإمكانيات المتاحة وفق خطط إستراتيجية لزيادة إنتاجية المنظمة ورفع كفاءتها وتحسين جودة مخرجاتها.

أما بالنسبة لإدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي فقد عرفها العتيبي على أنها:" العمليات النظامية التي تساعد المنظمة التربوية على توليد المعرفة، إيجادها، تنظيمها، استخدامها، نشرها وإتاحتها لجميع منسوبي المنظمة والمستفيدين خارجها." (51)

أما بالنسبة لإدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي فهي إنتاج المعرفة واستثمارها ونشرها لتكون أداة للإثراء في جميع مجالات النشاط العلمي والمساهمة في إيجاد حلول لمشكلات المجتمعية وتحقيق التنمية لأي مجتمع.

1.2.7 أهمية ومزايا إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي: تتجلى أهمية إدارة المعرفة سواء في مؤسسات التعليم العالي أو أي منظمة من خلال:

- تنظيم المعرفة وبناء نظم لها من خلال دعم الجهود لاستكمال البنية التحتية لهذه النظم.
- تنمية وتطوير العقل الجمعي وهذا باستثمار الموارد البشرية واستقطاب أفضل الخبرات والكوادر الفنية.
- تطبيق إستراتيجي معرفية بغرض تنظيم واستثمار الموارد الفكرية، التنظيمية، الإبداعية والتقنية من مصادرها في داخل المنظمة أو من البيئة الخارجية. (52)
- تقديم حلول لكثير من المشكلات والقضايا التي تواجهها الإدارات المختلفة.
- الاهتمام بعمليات استثمار للموارد المعرفية والقيام بعملية التبادل في مختلف العلوم والمعارف.
- تسهيل عملية تبادل ومشاركة المعرفة وتوفيرها واسترجاعها عند الحاجة.
- تحسين عملية صنع القرار من خلال توفير المعلومات وتنفيذ القرارات بشكل أفضل.
- تطوير عمليات الابتكار وتشجيع العمل بروح الفريق وتبسيط إجراءات العمل وخفض التكاليف.
- تعزيز اللامركزية في السلطة وتشجيع التعلم مدى الحياة.
- تعزيز وتدعيم النزاهة والشفافية.

كما أن أهميتها في مؤسسات التعليم العالي تتجلى أكثر في: المساعدة على مواجهة متطلبات تغييرات العصر الحالية (العولمة، التطور السريع في التقنيات..)، مواجهة زيادة الضغوط الاقتصادية والاجتماعية والمعرفية المختلفة بتحسين أداء كوادرها البشرية وضرورة سرعة تجاوب هذه المؤسسات من حيث برامجها التعليمية ومكتباتها وقواعد معلوماتها مع إدارة المعرفة، وتحقيق التكامل مع إدارة الجودة الشاملة بهدف الوصول إلى وجود مؤسسات تعليم عالي تتسم بالتطور المعرفي والإداري والعلمي أي تحقيق متطلبات حوكمة مؤسسات التعليم العالي. (53)

3.7 الإدارة بالأهداف:

إن الإدارة بالأهداف هي من الأساليب الحديثة والفعالة، فهي أداة تحفيزية للعاملين للمشاركة بآرائهم

في طريقة العمل، وتركز هذه الإدارة على مبدأ المشاركة للعاملين في وضع أهداف محددة وقابلة للقياس بقصد تحفيز العاملين للوصول إليها. [54]

كما يمكن تعريف الإدارة بالأهداف على أنها: "أسلوب يقوم عل أساس المشاركة بين الرؤساء والمرؤوسين في تحديد أهدافهم وخططهم للوصول إلى أغراض مشتركة عن طريق التعاون والتشاور."

ويمكن استخلاص تعريف الإدارة بالأهداف أنها أسلوب إداري يقوم على مبدأ المشاركة لجميع العاملين في وضع أهداف محددة ويتم العمل على تجسيدها في مدة محددة، وهو أسلوب يحفز العاملين علة زيادة الثقة بالمنظمة والرضا وتحقيق الاستقرار النفسي المشجع على العمل وتقديم الأفضل.

وبالنسبة للمؤسسات التعليم العالي فإن هذا الأسلوب يقوم على مبدأ التفاعل والمشاركة بين جميع الأطراف التي لها علاقة بهذه المؤسسة وأهمهم المسئولين، الإداريين، أعضاء هيئة التدريس وأصحاب المصالح (الطلبة والقطاع العام والخاص والمجتمع..) في وضع قواعد العمل وتحديد الأهداف المنشودة وكيفية تحقيق هذه الأهداف، وهو ما يساعد على خلق جو يتسم بالثقة والتعاون والرغبة في العمل.[55]

1.3.7 عوامل نجاح الإدارة بالأهداف في مؤسسات التعليم العالي: هناك مجموعة من العوامل يجب توافرها لنجاح هذا الأسلوب الإداري في مؤسسات التعليم العالي أهمها:

- الأخذ بعين الاعتبار التغيرات على مستوى المعرفة الفنية، سياسات هذه المؤسسات في أساليب الإدارة وفي البيئة الخارجية، متطلبات السوق ونوعية التعليم العالي الذي تحتاجه.
- إشراك جميع الأطراف التعليمية (الإدارة، الأستاذ، الطالب، القطاع الخاص والعام، المجتمع..) في المساهمة في تحديد الأهداف العامة للتعليم العالي (أهداف متعلقة بطبيعة التخصصات المدروسة وطريقة تكييفها، طبيعة احتياجات السوق، طرائق التدريس بين الماضي والحاضر وطرق تكييف هذه الوسائل مع الأهداف العامة للتعليم.
- الديمقراطية في الخيارات والقرارات والشفافية الكاملة في الإجراءات.
- خلق روح التنافس والتسابق في العمل.
- المهارة في وضع وتطبيق وقياس ومتابعة الأهداف وتصحيحها.
- توفير جميع العناصر الضرورية للإدارة بالأهداف.[56]

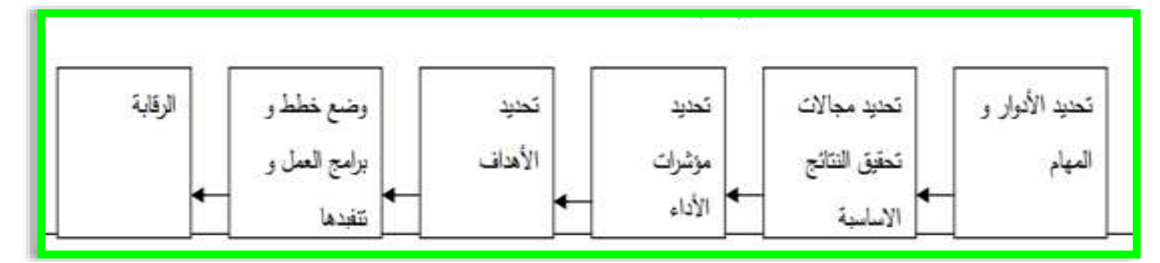
2.3.7 أهمية ومزايا الإدارة بالأهداف في مؤسسات التعليم العالي:

إن جميع الأساليب الإدارية الحديثة التي تم اعتمادها في أي منظمة تتميز بعدة مزايا حفزت الكثير من المنظمات لاعتمادها، ومن هذه الأساليب أسلوب الإدارة بالأهداف الذي من بين مزاياه العديدة في أي منظمة وعلى رأسها مؤسسات التعليم العالي هي:

- تحول تركيز المنظمات عن القيام بالأنشطة إلى تحقيق النتائج مما يزيد فاعلية الإدارة التعليمية.
- إيجاد نظام إداري يسمح بأسلوب التفويض، ومنه توفير الوقت للقيام بالعمليات الإدارية.

- تحسين عملية الإدارة التربوية من خلال إنتاج للمرؤوسين فرص المشاركة فيها.
- تحسين أنظمة الاتصال بحيث يتاح لكل عضو في المؤسسة أن يسهم في تشكيل أهداف المؤسسة المستقبلية.
- تزود المؤسسة بأسس موضوعية لتقييم الأداء.
- تنمية التفاهم والتلاحم والاستقرار بين القيادات الإدارية وبين المرؤوسين.
- تسهم في اكتشاف الأفراد الجديرين بالترقي ومنه تشجيعهم على تطوير قدراتهم مما يسهم في تحسين أداء المؤسسة.
- يسهم في رفع إنتاجية المؤسسة وتعزيز محاسبة الأفراد لأنفسهم وشعورهم بالمسؤولية والالتزام.(57)

شكل رقم 04: خطوات عملية الإدارة بالأهداف.



المصدر: خبراء مركز الخبرات المهنية للإدارة، كتاب الإدارة بالأهداف وقياس النتائج، ص16.

من أجل تحديد الأهداف المسطرة بطريقة واضحة وممكنة التطبيق وقابلة للقياس، وقابلة للتحقيق خلال فترة محددة وذات جودة من حيث نوعية الأهداف المحققة لا بد من تطبيق وإتباع مجموعة من الخطوات لعملية الإدارة بالأهداف لبلوغ الأهداف المحددة دون انحرافات.

8. تحديات ومعوقات حوكمة مؤسسات التعليم العالي:

1.8 التحديات: إن الصعوبات في تطبيق حوكمة مؤسسات التعليم العالي ليست فقط في العراقيل التي تواجهها، لكن أيضا في مجموع التحديات التي تقف عائقا أمام تحقيق النتائج المرجوة من هذه الحوكمة، ومن أهم التحديات:

- مواكبة عولمة التعليم العالي.
- تزايد الطلب الاجتماعي على خدمات التعليم العالي في ظل محدودية الموارد المالية والبشرية.
- التأقلم مع المتغيرات الحديثة في أسواق العمل من حيث مستويات المهارة والكفاءة المهنية والتنوع في القدرات.
- تطويع التكنولوجيا ومواكبة التطورات على صعيد البرامج والمشاركة الفاعلة في البحث العلمي.
- عدم وضوح أدوار ومسؤوليات مجلس إدارة مؤسسات التعليم العالي وحجم وكيفية تكوينها.
- انخفاض التمويل العام لهذه المؤسسات، مما يجبرها للبحث عن مصادر أخرى للتمويل.

- تغير نظرة الرأي العام حول التعليم العالي من اعتباره في خدمة المصلحة العامة إلى اعتباره في خدمة المصالح الشخصية واختلاف وجهات النظر حول قضايا التعليم العالي وحوكمته.
- المناخ السياسي العام حيث تلعب السياسات العامة للدولة وتوجهات قياداتها دور في تفعيل أو عرقلة حوكمة هذه المؤسسات.
- الثقافة السائدة في المجتمع والتي تؤثر في اتجاهات وأفكار العناصر الفاعلة في مؤسسات التعليم العالي إما بالسلب أو بالإيجاب من حيث تحقيق حوكمة المؤسسات.
- الاستقرار السياسي والاجتماعي للدولة، الاستقرار المالي والإداري لهذه المؤسسات.

2.8 المعوقات: رغم كثرة الطلبات المنادية بأهمية حوكمة مؤسسات التعليم العالي، إلا أن تجسيدها في أرض الواقع تواجه العديد من العراقيل والعقبات والتي من أهمها:

- طريقة إدارة مؤسسات التعليم العالي حيث طريقة اختيار قيادات هذه المؤسسات يتم من خلال التعين من طرف السلطات التنفيذية والإدارية وليس عن طريق الانتخاب، مما يؤثر على استقلالية هذه الأخيرة وطريقة التقييم وقياس الأداء.
- طبيعة التشريعات حيث في أغلبها تعمل على تقييد الطالب في إدارة شؤونهم الخاصة.
- فكرة تقييم الطلبة للأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس والذي يمكن من الحكم على كفاءة وفاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس.
- منهجية إصلاح التعليم العالي التي تركز على الجانب السياسي والإيديولوجي أكثر من التركيز على الجانب العلمي والموضوعي أو يتم تبني مناهج وأنظمة مستوردة مغايرة للبيئة التي سوف يتم تطبيقها فيها (عدم تكييف أنظمة التعليم العالي مع خصوصيات كل بيئة).
- عدم إشراك الطلبة في رسم السياسات والبرامج إلا على نطاق محدود.
- ممارسة العمل الروتيني في التدريس وعدم المشاركة في تطوير هذه المؤسسات وبرامجها وإستراتيجيتها إلا على نطاق محدود.
- وجود فجوة واضحة بين سوق العمل ومواصفات الخريجين.
- عدم تفعيل اللامركزية في التعليم العالي. [58]

خاتمة: إن أهمية حوكمة مؤسسات التعليم العالي تتمثل أساسا في ترشيد التسيير الإداري والمالي ووضوح الأهداف وحسن استغلال الإمكانيات المتاحة في ظل الشفافية والمشاركة لرقابة الفعالة، وأهم نتائجها تتمثل في جودة مخرجات هذه الأخيرة والقيام بوظائفها على أكمل وجه.

قائمة الهوامش:

1. أبو الغيط هويدا، **دور الحوكمة في تحسين أداء الغدارة المحلية بالتطبيق على محافظة الجيزة**، رسالة دكتوراه مقدمة إلى قسم الإدارة العامة والمحلية، كلية العلوم الإدارية، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، القاهرة، 2010.
2. اليونسكو، **التقرير الرصد التعليم للجميع: أهمية الحوكمة في تحقيق المساواة في التعليم**، 2009.
3. محمد ماهر أحمد حسن، "**حوكمة مؤسسات التعليم قبل الجامعي كمدخل لتعزيز أخلاقيات مهنة التعليم في جمهورية مصر العربية**"، مجلة كلية التربية بأسيوط، مجلد رقم 31، العدد 4، 2015، ص230-262.
4. Fazekas, Mihaly & Burns Tracey, **Exploring the complex, Interaction between Governance and Knowledge in Education**, OECD Education Working Papers, N°.67, OECD Publishing, Retrieved from : ERIC data base (ED529503), 2012.
5. محمد ماهر أحمد حسن، مرجع سابق، ص262.
6. المليجي رضا إبراهيم، **دراسة مقارنة لنظم الحوكمة المؤسسية للجامعات في كل من جنوب أفريقيا وزيمبابوي وإمكانية الإفادة منها في مصر**، المؤتمر السنوي التاسع عشر: التعليم والتنمية البشرية في دول قارة إفريقيا، الجمعية المصرية للتربية المقارنة، جامعة عين شمس، 2011، ص41-117.
7. عطوة محمد إبراهيم علي و فكري محمد السيد، "**حوكمة النظام التعليمي مدخل لتحقيق الجودة في التعليم**"، مجلة كلية التربية بالمنصورة، جامعة المنصورة، 2011، ص450-530.
8. United Nation Economic and social commission for the Pacific, What is good Governance?, in the web www.unescap.org,p 3.
9. حسين القاضي، "**الإدارة الرشيدة في القطاع العام الاقتصادي**"، ندوة الثلاثاء الاقتصادية الثالثة والعشرون جمعية العلوم الاقتصادية السورية، دمشق، 2010، ص2.
10. أروى المظفر وآخرون، "تقرير فريق عمل حوكمة القطاع العام"، منتدى تطوير السياسات الاقتصادية في ملتقى طلال أبو غزالة
المعرفي، المرصد الاقتصادي الأردني، كانون الثاني، 2014، ص5-7.
11. أحمد عزت، "**مفهوم حوكمة الجامعات والغرض منها وسبل تطبيقها**"، دن، دم، د ط، 2008 وثيقة إنترنت متوفرة على الموقع: http://qadaya.net/node/3068
12. إسماعيل سراج الدين، **حوكمة الجامعات وتعزيز قدرات منظومة التعليم العالي والبحث العلمي في مصر**، د ط، 2009، ص1-7.
13. MEREDITH Edwards, "**University governance: A mapping and some issues**", 2012, p4-5, document internet disponible sur le site: http://www.atem.org.au/downloads/pdf/Governance.pdf
14. IDEM, P 03.
15. Democratic Governance group, Disscution paper Governance for Sustainable development,
integration governance in the post _2015 Development frame work, UNDP, March 2014.
16. قوي بوحنية، " **دور حركات المجتمع المدني في تعزيز الحكم الراشد**"، الملتقى الوطني حول التحولات السياسية و التنمية في الجزائر: واقع و تحديات، 16و 17ديسمبر، 2008، ص9.

17. إسلام بدوي محمد الداعور، **مدى تطبيق معايير الحوكمة الجيدة في بلديات الضفة الغربية**، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال بكلية الدراسات العليا في جامعة الخليل، جامعة الخليل، 2008، ص21-22.
18. أروى المظفر وآخرون، مرجع سابق، ص7.
19. مبادئ منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية في مجال حوكمة الشركات، ص6-11، على الموقع الالكتروني www.qfma.org.qa/.../OECDPprinciplesofCorporateGOV
20. جابر دهيمي وزين الدين بروش، "**دور وآليات الحوكمة في الحد من الفساد المالي والإداري**"، ورقة مقدمة في الملتقى الوطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والإداري، يومي 07/06، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2012، ص5.
21. محمد خميسي بن رجم، "**أهمية تطبيق مبادئ الحوكمة في تطوير صندوق الزكاة الجزائري في تفعيل دوره في تحقيق التنمية الشاملة**"، ورقة مقدمة في المؤتمر الدولي للاقتصاد والتمويل الإسلامي، جامعة قطر للدراسات الإسلامية، يومي 24/23 مارس، 2015، ص25.
22. إيمان شيحان المشهداني وعلاء فرحان طالب، **الحوكمة المؤسسية والأداء المالي الاستراتيجي للمصارف**، دار الصفاء للنشر والتوزيع، 2011، ص33.
23. محمد عبد الفتاح العشماوي وعطا الله وراد خليل، **الحوكمة المؤسسية المدخل لمكافحة الفساد في المؤسسات العامة والخاصة**، مكتبة الحرية للنشر والتوزيع، د.س، ص180-186.
24. جابر دهيمي وزين الدين بروش، مرجع سابق، ص7.
25. أحمد الكردي، **واقع الحوكمة في التعليم العالي**، نشرت على الموقع الالكتروني التالي: http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/280886
26. يعقوب عادل ناصر الدين، "**إطار نظري مقترح لحوكمة الجامعات ومؤشرات تطبيقها في ضوء متطلبات الجودة الشاملة**"، مجلة تطوير الأداء الجامعي، المجلد الأول، العدد الثاني، جامعة المنصورة، فيفري 2012، ص3-12.
27. http://factjo.com/pages/artdetails.aspx?id=1963&id2=5
28. جواد كاظم نعمة، **الإدارة الحديثة لمنظومة التعليم العالي**، دار الصفاء للنشر والتوزيع، 2011، ص511.
29. ماجد محمد الفرا، "**مفهوم الحوكمة وسبل تطبيقها في مؤسسات التعليم العالي**"، ورقة بحثية مقدمة في ورشة عمل حول حوكمة مؤسسات التعليم العالي التي نظمتها هيئة الاعتماد والجودة لمؤسسات التعليم العالي بغزة فلسطين، 28 مارس 2013، ص6-10.
30. http://www.aleqt.com/2011/05/16/article_538675.html
31. نزيهة مقيدش،**أهمية أسلوب المعاينة في الدراسات الإحصائية دراسة تطبيقية حول الحوكمة في الجامعة الجزائرية من خلال سبر الآراء جامعة فرحات عباس**، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير تخصص: تقنيات كمية، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2010، ص71.
32. إسماعيل صالح الفرا، "**الحوكمة مفهومها وبعض طرق تطبيقها في الجامعات**"، ورقة بحثية مقدمة في ورشة عمل حول حوكمة مؤسسات التعليم العالي التي نظمتها هيئة الاعتماد والجودة لمؤسسات التعليم العالي بغزة فلسطين، 28 مارس 2013، ص26-29.

33. منى حيدر عبد الجبار الطائي، "**الحكمانية في المنظمات العامة دراسة تطبيقية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي جمهورية العراق**"، ورقة بحثية مقدمة في المؤتمر السنوي العام الثاني عشر حول الإدارة الرشيدة وبناء المؤسسات، جامعة الدول العربية، 10/08 سبتمبر، 2012، ص443.
34. منال بنت عبد العزيز علي العريني، "**واقع تطبيق الحوكمة من وجهة نظر أعضاء الهيئتين الإدارية والأكاديمية للعاملين في جامعة الغمام محمد بن سعود الإسلامية**"، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد 3، العدد 12، 2014، ص118-119.
35. الحسين شكراني، "**نحو حوكمة بيئية عالمية**"، رؤى استراتيجية مجلة دورية علمية محكمة يصدرها مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، 2014، ص36.
36. Elias choueiri and other, "**University and autonomy in the changing landscape of higher education**", paper present in the forteen seminaries in year of the arabe organization for quality assurance in education, 2 and 3 September 2012,p 324-325.
37. Elias choueiri and other, op.cit., p324-325.
38. إسماعيل صالح الفرا، مرجع سابق، ص26-27.
39. المليجي رضا إبراهيم، مرجع سابق، ص22.
40. مبارك بوعلاق، **تطبيق نظام الإدارة بالجودة الشاملة دراسة مقارنة بين الجامعة الأردنية (العمومية والخاصة) والجامعة الجزائرية**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير تخصص: إدارة أعمال، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2014، ص44.
41. عبد العزيز البهواشي، **الاعتماد وضمان الجودة في التعليم العالي**، مكتبة النهضة المصرية، مصر، 2007، ص21.
42. R.R Lakhe and RP Mohnaty, **Total quality management concepts, Evolution and Acceptability in developing economie**s, received March 1993,International journal of quality reliability management,vol.11NO9 1994,p3.
43. عيسى يوسف قدادة، "**إيجابيات ومعوقات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في الجامعات الأردنية دراسة استكشفائية**""، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد الثالث، جوان 2008، ص5.
44. محمد فوزي ألعبادي وآخرون، **إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي**، الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص194-195.
45. قوي بوحنية، **إدارة مؤسسات التعليم العالي في ظل الاقتصاد المعرفي مقاربات معاصرة**، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، أبو ظبي، 2009، ص83-84.
46. محمد فوزي ألعبادي وآخرون، مرجع سابق، ص285.
47. موسى اللوزي، "**إدارة الجودة الشاملة**"، ورقة بحثية مقدمة في المؤتمر العربي السنوي الخامس في الإدارة والإبداع والتجديد، دور المدير العربي في الإبداع والتميز، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 29/27 نوفمبر، مصر، 2004، ص378.
48. موسى اللوزي، نفس المرجع السابق، ص384.
49. Olivier Corby et autres, **Knowledge Management méthodes et outils pour la gestion des connaissances**, Paris: DUNOD, 3eme édition, 2005, p1-2.

50. بسام عبد الهادي عفونة، **التعليم المبني على اقتصاد المعرفة**، دار البلدية ناشرون وموزعون، الأردن، 2012، ص29.

51. سامي حنونة ورأفت محمد العوضي، "**تطبيقات إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي**"، بحث ضمن فعاليات المؤتمر الخاص بالعليم الالكتروني واقتصاديات المعرفة المنعقد بجامعة القدس المفتوحة، منطقة غزة التعليمية، 2011، ص13.

52. سامي حنونة ورأفت محمد العوضي، مرجع سابق، ص10-11.

53. عبد الله وليد المدلل، "**تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات الحكومية الفلسطينية وأثرها على مستوى الأداء، دراسة تطبيقية على مؤسسة رئاسة مجلس الوزراء**"، دراسة مقدمة في إطار استكمال شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية بغزة، 2012، ص81.

54. سامي حنونة ورأفت محمد العوضي، مرجع سابق، ص22.

55. سمية بنت سليمان الرحيلي، **الإدارة بالأهداف بجامعة أم القرى بمكة المكرمة فاعلية التطبيق والمعوقات من وجهة نظر القائمات بالعمل الإداري بالجامعة**، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير بقسم الإدارة التربوية والتخطيط، دامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، 2009، ص20.

56. محمد مبارك، محمد الرشيدي، **أثر استخدام طريقة الإدارة بالأهداف في أداء العاملين (دراسة تطبيقية في مؤسسة البترول الوطنية في دولة الكويت)**، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال قسم إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2014، ص23.

57. طارق زياد الأسطل، **درجة تطبيق الإدارة بالأهداف في الجامعات الأردنية الخاصة في عمان من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية**، مذكرة، ص مقدمة لنيل درجة الماجستير في التربية تخصص الإدارة والقيادة التربوية، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 20-25.

58. http://old.qadaya.net/node/3068

The Study of the Translation Assessment of Duality of The Glorious Quran into English

تقويم ترجمات صيغة المثنى في القرآن الكريم الى الانكليزية

ابراهيم طلعت ابراهيم، ماجستير في آداب الترجمة، الجامعة العراقية، العراق.

Abstract

The Translation of meanings of the Glorious Qur'an is described as the most significant task shouldered on the translator concerned. In other words, he has to be skillful on all levels of the language of the Glorious Qur'an and target one because each word mentioned in the body of the Glorious has lessons and teachings. The current study is concerned with the assessment of the translations of Qur'anic Ayas that consist of Duality into English. The paper aims to answer the following questions:

Is the translation of Qur'anic duality into English possible?

Are most Qur'anic translators whose translations are selected are likely to produce acceptable translations?

To answer the aforementioned questions, four available translations of the Glorious Qur'an were selected, Ten Qur'anic Ayas of duality were chosen and eclectic model for translation assessment was created.

Keywords: Translation, Assessment, Glorious, Qur'an, Duality

المستخلص

تعد ترجمة معاني القرآن الكريم واحدة من أهم المهام التي يكلف المترجم المعني. وبمعنى اخر، على المترجم ان يكون بارعا في جميع مستويات لغة القرآن الكريم ولغة الهدف لان لكل كلمة مذكورة في القرآن الكريم دروس وتعاليم. يعنى البحث الحالي بتقويم ترجمات صيغة المثنى في القرآن الكريم الى الانكليزية. ويحاول البحث الاجابة على السؤالين المذكورين ادناه:

هل ترجمة صيغة المثنى في القرآن الكريم ممكنة؟

وهل مترجموا القرآن الكريم المختارة ترجماتهم في البحث قادرين على الوصول الى ترجمة مقبولة؟

ولإثبات صحة الفرضيتين. اعتمدت أربع ترجمات للقرآن الكريم واختيرت عشر آيات قرآنية تحتوي على صيغة المثنى وتصميم الية لتقويم الترجمات.

الكلمات المفتاحية: ترجمة، تقويم، القرآن، الكريم، صيغة المثنى.

Statement of Problems

The translation of meanings of the Glorious Qur'an constitutes big challenge on the shoulders of the translators because each word of the book mentioned above is of divine authorship and it embraces many lessons. It also consists of many types of texts that require different translation methods and strategies and it also contains culture bound terms. Therefore, the translator in question should be experienced to convey the meanings of the Glorious Ayas and Suras correctly. All the problems mentioned above will be discussed.

Objectives of the Study

The current aims shows the flaws of the Qur'anic translators whose translations are selected in the assessment and to bridge the gap of the translation of duality of the Qur'anic Ayas into English because English doesn't have crystal-clear dual system like Arabic.

Questions of the Study

The paper aims to answer the following questions:

Is the translation of Qur'anic duality into English possible?

Are most Qur'anic translators whose translations were selected are likely to produce acceptable translations?

To verify the aforementioned questions, six available translations of the Glorious Qur'an were selected and eclectic model for translation assessment was created.

Significance of the Study

The current study is of special importance for translation students, researchers in the field of translation and experts in translation studies. It helps them enrich their mental repertoire with ideas about the translation assessment of Qur'anic Duality into English.

1. Arabic Number Classes

There are three classes of numbers in the Arabic language, they are as follows: Singular, Dual and Plural.

1.1. Singular

It refers to one thing only. In other words, it is about one single thing whether this object is tangible or abstract.

1.2. Dual

It is concerned with two things only whether these two things are occupying a space in the universe or not.

1.3. Plural

It is about three things or more.

It is understood that Arabic nouns are marked for three types of number (see 1 above). Because Arabic has a unique morphological system for the dual means two, whereas, plural stands for three or more. As for The singular, it is described as the base form of the noun. This is not the case with the dual and plural because they are extensions of that form in different ways[1].

2. Types of Duality in Arabic Language (*المثنى/AL-Muthanna*)

The researcher aims at highlighting the functions and uniqueness of the duality form in the Arabic language, they are further explained below:

Arabic language has a separate unique function that is used to refer to duality. Instead employing the word "two" to refer to dual form in Arabic, there is a suffix used to mark the dual form. In other words, a dual suffix is used on the singular form to make the noun in the dual form. To prove the point explained above, examples are highlighted as follows:

Example No.1

The following are the Arabic examples:

No	Arabic Noun	Singular	Dual	Plural
1	سيارة	سيارة	سيارتان	سيارات
2	طائرة	طائرة	طائرتان	طائرات
3	زورق	زورق	زورقان	زوارق

(Table 1. Arabic Examples of Singular Words)

The English translations of Arabic examples

No	English Noun	Singular	Dual	Plural
1	Car	Car	Two Cars	Cars
2	Plane	Plane	Two Planes	Planes
3	Boat	Boat	Two Boats	Boats

(Table 2. Arabic Examples and Their English Translations of Singular Words)

We notice in the above mentioned examples that the function of duality in Arabic language is marked by the employment of the suffix (ا) letter so as to make it different from the singular form and plural one as well. This is not the case in English because it does not have dual form. Instead the number (two) is used to bridge the gap of the absence of dual form in English [2].

2.1. Duality with (*Taa Al-Marboota التاء المربوطة*)

When the suffix of duality is used with the noun whose ending is (*Taa Al-Marboota*).

The said ending is no longer the final letter of the word and the (*Taa Al-Marboota*) turns into regular (*Taa*) [3].

For example

(Table 3. Arabic Examples and Their English Translations of Duality Words with Taa Al-Marboota)

Example	Arabic	English	Transliteration
Arabic Singular Form	سنة	A Year	*Sanat-un*
Arabic Dual Nominative Form	سنتان	Two Years	*Sanat-aani*
Arabic Dual Causative Form	بعد سنتين	After Two years	*Ba'd-a sanat-ayni*

2.2. Duality With (*Waaw or Yaa'* وا او يا)

When the duality suffix is employed with particular words that are bilateral in nature or with words in defective declension, a waaw or yaa' is added before the duality suffix [4].

For Example

(Table 4. Arabic Examples and Their English Translations of Duality Words with Waaw or Yaa')

Examples	Arabic	English	Transliteration
Example of Duality with *Waaw*	ابوان	Parents	*Ab-a-w-aani*
Example of Duality with *Yaa'*	قاضيان	Two Judges	*qaaDiy-aani*

2.3. Definiteness, Indefiniteness and Duality

The duality suffix does not differentiate between definite and indefinite. In other words, it cannot be highlighted by nunation [5].

Examples

Example	Arabic	English	Transliteration
Arabic Dual Form (Definite Case)	مهربان	Two Smugglers	*Muh arrib-aani*
Arabic Dual Form (Indefinite Case)	المهربان	The Two Smugglers	*AL-Muh arrib-aani*
Arabic Dual Form (Definite Case)	مع مهربين	With Two Smugglers	*Ma'-a muh arrib-ayni*
Arabic Dual Form (Indefinite Case)	مع المهربين	With The Two Smugglers	*Ma'-al muh arrib-ayni*

(Table 5. Arabic Examples and Their English Translations of Definiteness and Indefiniteness of Duality)

2.4. The Deletion of Noun in 'iDaafa

If the noun in duality is the first term of 'iDaafa or annexation structure, the nuun plus causative symbol (kasra in Arabic) of duality suffix is deleted. In other words, -aani becomes –aa and ayni is transferred into ay [6].

For example

Example	Arabic	English	Transliteration
No.1	وزيرا العدل والاعلام	The Two Ministers of Justice and Information	*waziir-aa l-fiadl-i wa l-√ifilaam-i*
No.2	لوزيري الخارجية	For the Two Ministers of Foreign Affairs	*li-waziir-ay-i l-xaarijiyyat-i*

(Table 6. Arabic Examples and Their English Translations of The Deletion of Noun in 'iDaafa)

2.5. The Deletion of Nuun with Pronoun Suffix

The typical process happens when a noun in the duality form takes the suffix of a possessive pronoun. Besides, the ni- of suffix of duality form is omitted and the suffix of the possessive pronoun is linked directly with –aa or ay of the duality suffix [7].

For example

Example	Arabic	English	Transliteration
No.1	من جانبيه	from its two sides	*min jaanib-ay-hi*
No.2	وصل مندوباه	His two delegates arrived.	*waSal-a manduub-aa-hu.*

(Table 7. Arabic Examples and Their English Translations of The Deletion of Nuun with Pronoun Suffix)

2.6. Duality Concord

If the noun in question in the duality form is modified with the employment of an adjective, is highlighted by a pronoun, or is the subject of a following verb, the form classes concerned get in harmony with the duality inflection. Moreover, the concept of duality is available not only in nouns, but also in adjectives, pronouns and verbs as well [8].
For example

Example	Arabic	English	Transliteration
No.1	هناك موضوعان مهمان	There are two important subjects.	*hunaaka mawDuufi-aani muhimm-aani.*
No.2	خلال السنتين الماضيتين	during the past two years	*xilaal-a l-sanat-ayni l-maaDiyat-ayni*

(Table 8. Arabic Examples and Their English Translations of Duality Concord)

3. English Number Classes

There are two number classes in English, they are explained below:

3.1. Singular

Singular class refers to 'one' only. They are either count nouns or non-count ones, for example: 'dog', 'car' and 'pen' are countable nouns in singular form. As for the noun-count nouns, for example: 'music', 'gold' most of the proper nouns like 'Thomas' and 'The Thames'. Besides, abstract adjective head is considered such as the 'the mystical' [9].

3.2. Plural

Plural class means 'more than one'. There are two main types of plurality in English: regular plural for example 'dog-dogs', 'car-cars' and 'pen-pens'. There are other terms; they are plural in nature such as 'people' and 'scissors' [10].

It is worth mentioning that each noun phrase is either in singular or in plural class. Generally speaking, its number is defined by its head that is a noun typically.

There is no class called 'Duality Class' in English. However, English duality is distinguished by the following terms 'both, either and neither' because they can only be employed with 'two'.

It is crystal clear that English has two number classes 'singular' and 'plural' (see 3. above) while Arabic language has three number classes: 'singular', 'dual' and 'plural' (see 1 above).

4. Translation, Texts Types and the Language of the Glorious Qur'an

This part of the current paper presents some definitions with regard to the term translations, texts types, methods of translations and it highlights the relation between translation and the Glorious Qur'an, the nature and features of religious texts in general and Qur'anic ones in particular.

4.1. Definitions of Translation

According to it was mentioned in Ilyas book in [(11], some scholars in the field of translation presented a number of definitions with reference to the term translation. They are cited as follows; Ray said that the term Translation as the transference of meaning from one language (Source Language (SL)) into another language (Target Language (TL)). Savory defined the term whose name is mentioned above as the process that is about the conveyance of meaning and style of the ST into TT.

4.2. Types of Texts, Methods of Translation

Many scholars in the field translation such as [12, 13] and [14] backed the idea which deals with the interrelation between types of texts and the translation method. It is clear that there are many text types that need different translation methods. They are explained in the following table:

Translation Methods (Approaches)	Text-Types	Subject-matter	Types of Subject Matter
Free (Communicative)	Expressive	Literary Texts	Poetries, Novels, Plays, Prose ,Short Stories..etc
Literal	Informative	Scientific and Legal Texts	Science, Technology, Medical, Legal..etc
Semantic	Vocative	Commercial	Advertisement

Table (9) Division of Translation Methods, Text-Types and Subject-Matter

It is obvious that free communicative method of translation is employed when there is an expressive text-type. It is of different types such as: poems, prose, stories and novels etc. because they have rhetorical devices (metaphors, similes) and these devices need the method whose name is cited above to render similar sense and meaning of Source Text (ST) into Target Text (TT).

Literal method of translation is used in transferring the meaning of the scientific, medical and legal texts because the readers of such texts look for meanings of these texts only. In other words, they are not interested in the aesthetic effects. It is worth mentioning that semantic method is roughly similar to literal method employed in translating the meanings of commercial texts due to the persuasive reasons.

So, Reiss[15] concentrated on the following point, it is as follows: the text-type marks the approach for the translator concerned. The text-type is described as an important factor that impacts the choice of translators in selecting the appropriate method of translation.

4.3. Translation and the Glorious Qur'an

The Translation of the meanings of the Glorious Qur'an is defined as the most difficult task shouldered on the translators. And the difficulty of rendering its meanings is attributed partially to its importance whose supreme goal is to spread the teachings of Islam and to strengthen the faith and partially resulted from the nature of the Glorious Qur'an language which is of divine authorship. Therefore, the translators of religious texts in general and of the Glorious Qur'an in particular should consider the following rules:

1 Translators should believe in the texts or at least be passionate with the message presented in them.

2- They have to be familiar with the various nuances of the words which they intend to translate so as to make their translations crystal clear products.

3- As long as religious texts are deeply linked to faith, and faith is defined as an essential part of the culture of the speaking community, translators must be involved in trying to create the original culture in the target texts [16]

When translators of religious texts deal with Sacred Books, two incompatible criteria must be met:

1- Accuracy: being faithful to the meaning of the of text concerned.

2- Intelligibility: being clear to the target language readers [17].

4.4. Features of Religious Texts

The religious texts have many features, they are presented below:

1- It figurative. It makes use of symbols, where metaphors and metonymies are widely used, and they make extensive employment of poetic forms.
2- It is timeless: it presents a truth which goes beyond time and history.
3- In this language, experience generally outweighs in a rational way. Therefore, there is no hesitation to speak of miracles.
4- New and unusual expressions become special features of the new community of faith.
5- It almost always consists of a great deal of expressions that refer to instructions and the appeal to the commitment.

The religious texts consist of many ethics. Although spirituality takes priority over ethics, the ethical behaviour is defined as the product of a change in one's spiritual relationships [18]

4.5. The Language of the Glorious Qur'an

The Glorious Qur'an is of divine authorship. In other words, its language, discourse and features in the Arabic Language are equal by none. As for its discourse, it is unique in comparison with the normal discourse and from classical Arabic in it is filled with rhetorical fusion of form and content. There is unanimous agreement in Muslim theologians and linguists circles that the language of the Glorious Qur'an is miracle. In other words, no one can prepare one single Aya as a result of its uniqueness. One of those famous figures is Al-Jirjani, 1984 whose work Dalã*?il al-i6jãz Evidence pieces of Inimitability* [19].

Moreover, the language of the Glorious Qur'an is unique when it comes to its style, eloquence, structure and lexis.

Tawhidi presents a detailed view with regard to the language of the Glorious Qur'an, the detailed view is mentioned below:

> The language of Qur'an shows "some unparalleled eloquence of speech and writing to the extent that the most able poets and orators were astounded before the beauty and magnificence of the text" [20]

Besides, Bell and Watt cite say that the language of the Glorious Quran is

> "Neither a treatise on theology, nor a code of laws, nor a collection of sermons, but rather a medley of all three" [21]

4.6. Methods of Translation, Strategies and Model of Assessment

There are many methods of translation and different strategies. However, the researcher is selective in carrying out his research and chose the appropriate methods and strategies. Besides, he created an eclectic model of the translation assessment of the Qur'anic Ayas that embrace duality into English.

4.6.1. Methods of Translation of Duality

The researcher counted on his methods of translation published in his book in 2019. It is as follows:

4.6.1.1. Contextualized Method of Translation (CM)

It is about the fact that the translators in question rely upon the context of the Qur'anic text so as to pin point the appropriate equivalent.

4.6.1.2. Contextualized Method of Translation (NCM)

It refers to the translators who exclude the context of situation from translation. In other words, their translations are context free [22]

4.7. Strategies of Translation

There are so many strategies employed in the field of translation. And the following are some strategies used in the process of assessment.

4.7.1. Transliteration

It is defined as the process of writing the (SL) source language word with the employment of the alphabet of the language of rendition when the translator fails to find an equivalent source language word due to the lack of a corresponding word. It is a safer method to avoid meaning misinterpretation [23]. It usually co-exists with another strategy to achieve further understanding.

4.7.2. Literal Translation

When the translator comes across a source language cultural term which is so important to the target language culture a literal translation is the answer, provided it secures referential and pragmatic equivalence to the original. It is incorporated at once in the TL text if it coincides in frequency and semantic range with its equivalent function expressing the sense aimed at naturally and closer to the original thought. The SL grammatical constructions are converted to their nearest TL equivalent; Lexis is translated singly as a pre-translation process without taking the translated SL sign far from its original context. It ranges from word to word, group to group, collocation to collocation, clause to clause, to sentence to sentence [24].

4.7.3. Deletion

It is the process of omitting SL words for the purpose of achieving simplicity, clarity and brevity using more general words instead (Ibid: 80). It is used when a term is of little importance

in the TL culture provided that it is marginal to the text, especially those stretches of language like metaphors [25].

4.7.4. Naturalization

The process of transcription or transference in which a SL word is adapted to the TL with some addition, such as a suffix for example, to be pronounced as a TL word making a foreign name normal to a TL reader [26].

4.7.5. Cultural Equivalent

A SL cultural word is translated by a TL cultural word (Acculturation). Its use is limited because the words used are approximate equivalents and not accurate; they can be used in general texts and propaganda for brief explanation when the term is of little importance in a popular article or fiction and when the reader is ignorant of the relevant SL culture [27].

4.7.6. Paraphrasing

It is the process of explaining and amplifying the meaning of the text by reproducing the content without the form; it is sometimes longer than the original text. It is *free translation,* and is useful when a text has important implication and omissions. Although this strategy violates the principle of economy, it is employed to give the reader all possible information especially if the text is specialized [28].

4.7.7. Addition

This technique of adjustment is used for facilitating the reproduction of the message in a different form in its fullest and most accurate sense. It includes filling out elliptical expressions, obligatory specification, classifiers, connectives, bracketing, footnotes or endnotes [29].

4.7.8. Shifts (Transpositions)

This procedure comes under the heading 'alterations' which put the text under a series of changes. It is the only approach concerned with grammar. It is regarded as a general option available for stylistic considerations, when linguistic differences make it necessary. It involves a change in the grammar from the SL to the TL.

Compensation is indicated to tackle or rectify the issue of communicative loss and to overcome the form–function loss by the use of added meaning throughout the translated text [30].

There are other minor divisions connected to these procedures to strengthen the meaning such as using sounds: rhyme, rhythm, assonance, etc. when matching between the thought and the sounds of the language is required, as the translator sometimes works by ear as well [31].

In spite of the efforts spent by the translator to grapple with making the ST and the TT coincide, there still remain some deviations and drawbacks owing to separate visions and trends of both cultures.

4.8. Model of Translation Assessment of Qur'anic Duality into English

The researcher created an eclectic model for the translation assessment of the Qur'anic Duality into English, the diagram is presented below:

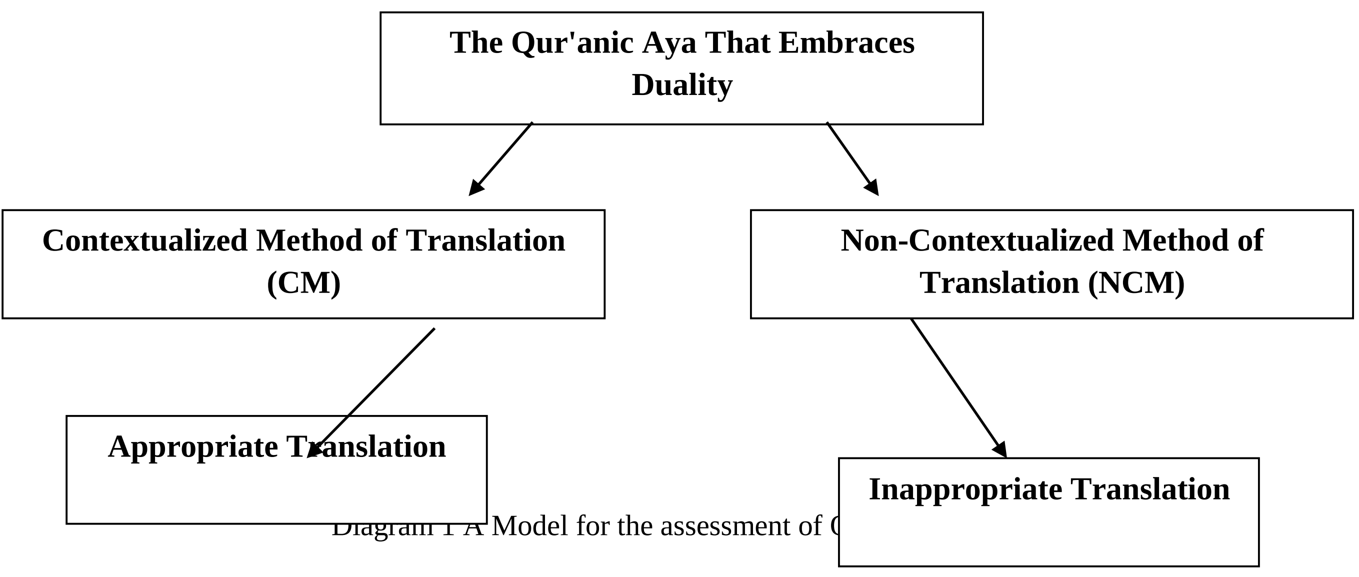


Diagram 1 A Model for the assessment of Q

4.9. Qur'anic Translators

The researcher selected four available translations of the Glorious Qur'an to carry out the translation assessment; the translators whose translations were chosen for the study are from different cultural backgrounds and religions. Moreover, their names were abbreviated in the body of the paper for reasons of economy, they are presented below:

Table (10) Qur'anic Translators' Classification

No.	Qur'anic Translator's Name	Abbreviation	Religion	Nationality	Year
1	Abdel Haleem M.A.S	AH	Muslim	Egyptian	2005
2	Dawood, N. J.	NJD	Jew	Iraqi	1956
3	Rodwell, J. M.	JMR	Christian	British	1994
4	Shaker, M. H.	SH	Muslim	Iranian	2009

05. The Study of Translation Assessment of Qur'anic Duality into English

This part of the current paper focuses on the translation assessment of the Qur'anic Ayas that embrace duality. It is worth mentioning that there are four types of duality in the Glorious Qur'an they are presented with their English translations below:

5.1. The first type of duality

It is about the subject of duality aya concords with its predicate. To prove the abovementioned point, there are examples taken from the Glorious Qur'an, they are follows:

(فإن عثر على **أنـهما** استحقا إثما **فآخران يقومان مقامهما**} (المائدة:107}

AH "**Two of those** whose rights have been usurped **have a better right to bear witness in their place**."[32]

NJD "**If both prove dishonest**, **replace them by another pair** from among those immediately concerned"[33]

JMR "But if it shall be made clear that **both have been guilty** of a falsehood, **two others of those who have convicted them thereof**"[34]

SH "Then if it becomes known that **they both have been guilty** of a sin, **two others shall stand up in their place**"[35]

All the above mentioned translators succeeded in rendering the duality of the Qur'anic Aya above because **AH** used (**Two**), **NJD**, **JMR** and **SH** employed both. They employed addition strategy because the words (**two**), pair and both are the closest equivalent for the term above. They counted on Contextualized Method **CM**.

(قالوا **سحران تظاهرا**} (القصص:48}

AH "They say, '**Two kinds of sorcery**, helping **each other**,'"[36]

NJD "They say: **'Two works of magic** supporting **one another**!'"[37]

JMR "They said, '**Two works of sorcery** have helped **each other**"[38]

SH "They say: **Two magicians** backing up **each other**"[39]

All the aforementioned translations are successful because the Qur'anic translators made use of the word (**two**) in transferring the meaning of duality of the aya above, they used addition strategy. Furthermore, they depended on **CM**.

(بل **يداه مبسوطتان**} (المائدة:64}

AH "Truly, **God's hands are open wide**"[40]

NJD "By no means **his hands are outstretched**"[41]

JMR "Nay! **outstretched are both his hands**!"[42]

SH "Ney, **both hands are spread out**"[43]

AH and **NJD** failed in rendering the duality of the aya mentioned above because they translated the Arabic word (**يداه**) into hands which is in plural form, they had to add the word (**both**) to hands so as to differentiate it from plurality, they employed Non Contextualized Method **NCM** whereas, **JMR** and **SH** are successful in translating the said word into English because they used addition strategy. They resorted to **CM**.

5.2. The second type of duality

It is concerned with the fact that the subject of duality aya does not concord with its predicate. Besides, the second type is further sub-divided into three sub-categories; they are explained (see 5.2.1. below).

5.2.1. Duality Ayas Refer to Singular Meaning:

Almighty Allah (the God of Universe) says in the aya mentioned below the word (**منهما**), it means that He wants to refer to (**sea** and **river**) because (**pearl** and **coral**) come out of one of them which is **sea** not **river** [44].

{يخرج **منهما** اللؤلؤ والمرجان} (الرحمن:22)

AH "Pearls come forth from **them**: large ones, and small, brilliant ones"[45]

NJD "Pearls and corals come from **both**"[46]

JMR "From **each** he bringeth up pearls both great and small"[47]

SH "There come forth from **them** pearls, both large and small."[48]

All translators above except for **JMR**, failed in rendering (**منهما**) into the in-depth meaning because they did not use the appropriate equivalent and they resorted to **NCM**, while **JMR** succeeded in translating it into (**each**), he employed **CM**.

{فلما بلغا **مجمع بينهما نسيا حوتهما**} (الكهف:61)

The aya above embraces verb (**نسيا**) which means (**forgot**, the past tense of verb forget) in the dual form, however the one who forgot was Prophet Moses's friend to support that point, Moses (PBUH) said in the Glorious Qur'an (63 :الكهف) (**فأني نسيت الحوت**) "**I forgot the whale**". It is worth noting that the verb is in the dual form because Prophet Moses (PBUM) was silent towards his friend [49].

AH "But when they reached the place where the two seas meet, **they had forgotten** all about their fish" [50]

NJD "But when at last they came to the land where the two seas met, **they forgot** their fish" [51]

JMR "But when they reached their confluence, **they forgot** their fish" [52]

SH "So when they had reached the junction of the two (rivers) **they forgot** their fish" [53]

All the aforementioned translators did not succeed in rendering the past tense of Arabic verb (**نسيا**) because they translated it into (**they forgot**) without paying any attention to its connotative meaning, they made use of **NCM**.

5.2.2. Duality Ayas Refers to Plurality:

The denotative meaning of the Qur'anic word (**كرتين**) (looking twice or again) refers to plurality because the act of casting eyes are not confined to one or two looks only but it is

something frequent. In other words, it happens more than twice. Besides, AL-Alusi said that the employment of duality in the aya above is the first level of frequency [54].

(ثم ارجع البصر **كرتين**} (الملك:4}

AH "Look **again**! And **again**!" [55]

NJD "Then look **once more** and yet **again**" [56]

JMR "Then **twice** more repeat the gaze" [57]

SH "Then turn back the eye **again** and **again**" [58]

All translators whose translations are highlighted above did not resort to the appropriate equivalent because they did not understand the in-depth meaning of the aya in question. They used **NCM**.

(والسارق والسارقة فاقطعوا **أيديهما**} (المائدة:38}

The Qur'anic aya above consists of the word (**أيديهما**) which is in plural form.

AH "Cut off **the hands** of thieves" [59]

NJD "As for the man or woman who is guilty of theft, cut off **their hands**" [60]

JMR "Or have their alternate **hands** and feet cut off" [61]

SH "And (as for) the man who steals and the woman who steals, cut off **their hands**" [62]

All the translators in questions rendered the Qur'anic word (**أيديهما**) successfully into English with the employment of the (**third person plural pronoun (they) plus hands**). In other words, they employed **CM**.

5.2.3. Duality in plural form and the significance of duality:

The word **(قلوبكما)** in the aya mentioned below is in the plural form, although verb **(تتوبا the past tense of verb repent)** cited at the beginning of the aya is in the dual form. Ibn Ashoor said plural form of (**قلوب**) is used in both cases plural and dual ones, and it is worth mentioning that the dual form is heavy on the tongue and it is not preferable to have two dual cases in the place [63].

(إن تتوبا إلى الله فقد صغت **قلوبكما**} (التحريم:4}

AH "If both of you [wives] repent to God—**for your hearts have deviated—[all will be well]**" [64]
NJD "If you both turn to Allah in repentance **(for your hearts have sinned) you shall be pardoned**" [65]

JMR "If ye both be turned to God in penitence, for now have **your hearts gone astray**" [66]

SH "If you turn to Allah, then indeed **your hearts are already inclined (to this)**" [67]

All translators failed in translating the word (**قلوبكما**) into English, because they rendered it into (**your hearts**). In other words, they had to translate it into (**both of your hearts**), they employed deletion strategy and they resorted to **NCM**.

(اذهب أنت وأخوك **بآياتي**) (طه:42)

The word (**بآياتي**) means Prophet Moses miracles; they are mentioned in (Surat AL-A'araf, Aya 107,108)

"فألقى عصاه فإذا هي ثعبان مبين * ونزع يده فإذا هي بيضاء للناظرين"

So, the miracles described above are two in number.

AH "Go, you and your brother, **with My signs**" [68]

NJD "Go, you and your brother, **with my signs**" [69]

JMR "Go thou and thy brother **with my signs**" [70]

SH "Go you and your brother **with my communications**" [71]

All translators failed in translating the word (**بآياتي**) into English, because they rendered it into (**with my signs**). In other words, they had to translate it into (**both of my signs**), they employed deletion strategy and they resorted to **NCM**.

(فاذهبا بآياتنا إنا **معكم** مستمعون) (الشعراء:15)

The word (**معكم**) is employed by Almighty Allah (the God of Universe) to address both Prophet **Moses** and his brother **Haroon**, however, it is found in plural form. Seebawayh said Almighty Allah addresses them both in plural form so as to glorify their roles. [72].

AH "Go, both of you, with Our signs—**We shall be with you**, listening." [73]

NJD "Go both of you with my signs; **We shall be with you** and shall hear all" [74]

JMR "Go ye therefore with our signs: **we will be with you** and will harken" [75]

SH "So go you both with our signs; **surely we are with you** hearing" [76]

All translators failed in translating the word (**معكم**) into English; because they rendered it into (**We shall be with you**). In other words, they had to translate it into (**We shall be with both of you**), they employed deletion strategy and they resorted to **NCM**.

6. Assessment Results

The table presented below shows you the results of the translation assessment of the Duality form into English.

No.	AH	NJD	JMR	SH	Methods	Rate of Success	Rates of Failure
Aya 1	**Success**	**Success**	**Success**	**Success**	**CM**	**100%**	**0%**
Aya 2	**Success**	**Success**	**Success**	**Success**	**CM**	**100%**	**0%**
Aya 3	**Failure**	**Failure**	**Success**	**Success**	**NCM/ CM**	**50%**	**50%**
Aya 4	**Failure**	**Failure**	**Success**	**Failure**	**NCM/ CM**	**25%**	**75%**
Aya 5	**Failure**	**Failure**	**Failure**	**Failure**	**NCM**	**0%**	**100%**
Aya 6	**Failure**	**Failure**	**Failure**	**Failure**	**NCM**	**0%**	**100%**
Aya 7	**Success**	**Success**	**Success**	**Success**	**CM**	**100%**	**0%**
Aya 8	**Failure**	**Failure**	**Failure**	**Failure**	**NCM**	**0%**	**100%**
Aya 9	**Failure**	**Failure**	**Failure**	**Failure**	**NCM**	**0%**	**100%**
Aya 10	**Failure**	**Failure**	**Failure**	**Failure**	**NCM**	**0%**	**100%**
Total Rate of Success	**30%**	**30%**	**50%**	**40%**		**37.5%**	**62.5%**

Table (11) Assessment Results

Conclusion

The Translation of Qur'anic duality into English is possible due to the fact that the some Qur'anic translators whose translations were selected for the assessment bridged the gap of absence of English duality with the use of (both and two); this point answered the first question of the research.

For example:

(فإن عثر على **أنهما** استحقا إثما فآخران يقومان مقامهما} (المائدة: 107)

AH "**Two of those** whose rights have been usurped have a better right to bear witness in their place."
NJD "**If both** prove dishonest, replace them by another pair from among those immediately concerned"

Most of the Qur'anic translators whose translations were chosen for the assessment did not produce acceptable translations for the following reasons:

They decontextualized their translations. In other words, they did not pay any attention to the context of situation of the Ayas that consist of duality forms.

For example:

(بل **يداه مبسوطتان**} (المائدة:64}

AH "Truly, **God’s hands are open wide**"

NJD "By no means **his hands** **are outstretched**"

They did not follow the events attributed to each Aya so as to understand them clearly.

For example:

(فلما بلغا **مجمع بينهما** __نسيا__ **حوتهما**} (الكهف:61}

AH "But when they reached the place where the two seas meet, **they had forgotten** all about their fish"
NJD "But when at last they came to the land where the two seas met, **they forgot** their fish"

JMR "But when they reached their confluence, **they forgot** their fish"

SH "So when they had reached the junction of the two (rivers**) they forgot** their fish"

They did not employ extra words to bridge the gap of absence of duality in English. Instead, they followed decontextualized method.

For example:

(إن تتوبا إلى الله فقد صغت **قلوبكما**} (التحريم:4}

AH "If both of you [wives] repent to God—**for your hearts have deviated—[all will be well]**"
NJD "If you both turn to Allah in repentance **(for your hearts have sinned) you shall be pardoned**"

JMR "If ye both be turned to God in penitence, for now have **your hearts gone astray**"

SH"If you turn to Allah, then indeed **your hearts are already inclined (to this)**"

The points cited above answered the second question of the research.

List of Endnotes

1- Karin C. Ryding, A Reference of Grammar: Modern Standard Arabic. Cambridge: Cambridge University Press, 2005, P.129.
2- Karin C. Ryding, A reference that was mentioned previously, P.129-129.
3- Karin C. Ryding, A reference that was mentioned previously, P.130.
4- Peter F Abboud and Ernest N. McCarus, eds. Elementary Modern Standard Arabic. Parts One and Two. Cambridge: Cambridge University Press, 1983, P.14-17.
5- Karin C. Ryding, A reference that was mentioned previously, P.130.
6- William Wright, A Grammar of the Arabic Language. 3rd edn. 2 vols. in one. Cambridge: Cambridge University Press, 1967, P.21.
7- Karin C. Ryding, A reference that was mentioned previously, P.131.
8- Karin C. Ryding, A reference that was mentioned previously, P.131-132.
9- Randolph Quirk Sidney Greebaum, etal, A Comprehensive Grammar of the English Language.UK: Longman Group UK limited, 1985, P.297.
10- Randolph Quirk Sidney Greebaum, etal, A reference that was mentioned previously, P.297.
11- A Ilyas, Theories of Translation. Mosul: Mosul University Press, 1989, P.27.
12- Peter Newmark, A Textbook of Translation.Exter: Prentice Hall, 1988, P.12.
13- K Reiss, Translation Criticism: The Potentials and Limitations.Translated by Roddes, E. F. Manchester: St. Jerome, 2000, P.16.

14- J House, "Translation Quality Assessment: Linguistic Description versus Social Evaluation" Meta. Vol.XLV1.243-257, 2001, P.245f.
15- K Reiss, A reference that was mentioned previously, P.16.
16- A Yowell and M Lataiwish, Principles of Translation. Benghdazi: University of Qaryounis, 2000, P.111.
17- David Crystal, The Cambridge Encyclopaedia of Language. Cambridge: CUP, 1987, P. 385.
18- J Waard, and Eugene A. Nida , From One Language to Another: Functional Equivalence in BibleTranslating. New York: Thomas Nelson Publishers, 1986, P.21f.
19- Ibrahim AL-Bayati, The Studies of Applied Linguistics in Light of Translation, Interpreting, Semantics and Discourse Analysis. Baghdad: DAR ALWAN Art Printing Press, 2019, P.59-60.
20- S Tawhidi, The Quran Made Simple with ConciseCommentary. Vol.10, Safat: Al-Ameen Foundation, 2004, P.20.
21- R Bell, and W. Watt, Introduction to the Quran. Edinburgh University, 1970, P. xi.
22- Ibrahim AL-Bayati, A reference that was mentioned previously, P.67.
23- Ibrahim M. Hefzallah, The Art of Translation. Babel, vol.16, no.4, 1970, P.182.
24- Peter Newmark, A reference that was mentioned previously, P.46f.
25- Peter Newmark, Approaches to Translation. Oxford: Pergamon Press Ltd, 1981, P.77.
26- Peter Newmark, A reference that was mentioned previously, P.82.
27- Peter Newmark, A reference that was mentioned previously, P.83.
28- Peter Newmark, A reference that was mentioned previously, P.46f.
29- Eugen A Nida, Toward a Science of Translating. Leiden, Holland: E.J.Brill, 1964, P.227f.
30- B Hatim and I. Mason, The Translator as Communicator. London and New York: Routledge, 1997, P.111f.
31- Allan Duff, The Third Language. Language Teaching Methodology Series. Oxford: Pergamon Press Ltd, 1981, P.97.
32- M.A.S Abdel Haleem, The Qur'an. Oxford: Oxford University Press, 2005, P.78.
33- N.J. Dawood, The Koran. Harmondsworth: Penguin, 1956, P.388.
34- J.M. Rodwell, The Koran. Great Britain: The Guernsey Press Co. Ltd, Guernsey, C.I. 1994, P.78.
35- M.H. Shakir, Holy Qur'an. Qum: Ansariyan Publications, 2009, P.167.
36- M.A.S Abdel Haleem, A reference that was mentioned previously, P.248.
37- N.J. Dawood, A reference that was mentioned previously, P. 78.
38- J.M. Rodwell, A reference that was mentioned previously, P. 259
39- M.H. Shakir, A reference that was mentioned previously, P. 455.
40- M.A.S Abdel Haleem, A reference that was mentioned previously, P.74.
41- N.J. Dawood, A reference that was mentioned previously, P.384.
42- J.M. Rodwell, A reference that was mentioned previously, P.74.
43- M.H. Shakir, A reference that was mentioned previously, P.159.
44- Islam Web, Duality Form in the Glorious Qur'an https://www.islamweb.net/ar/article/176213/ . 2012, Retrieved on 30-11-2019.

45- M.A.S Abdel Haleem, A reference that was mentioned previously, P.353.
46- N.J. Dawood, A reference that was mentioned previously, P.19.
47- J.M. Rodwell, A reference that was mentioned previously, P.363.
48- M.H. Shakir, A reference that was mentioned previously, P.615.
49- Islam Web, A reference that was mentioned previously.
50- M.A.S Abdel Haleem, A reference that was mentioned previously, P.187.
51- N.J. Dawood, A reference that was mentioned previously, P.95.
52- J.M. Rodwell, A reference that was mentioned previously, P.194.
53- M.H. Shakir, A reference that was mentioned previously, P.355.
54- Islam Web, A reference that was mentioned previously.
55- M.A.S Abdel Haleem, A reference that was mentioned previously, P.382.
56- N.J. Dawood, A reference that was mentioned previously, P.72.
57- J.M. Rodwell, A reference that was mentioned previously, P.386.
58- M.H. Shakir, A reference that was mentioned previously, P.648.
59- M.A.S Abdel Haleem, A reference that was mentioned previously, P.71.
60- N.J. Dawood, A reference that was mentioned previously, P.381.
61- J.M. Rodwell, A reference that was mentioned previously, P.71.
62- M.H. Shakir, A reference that was mentioned previously, P.154.
63- Islam Web, A reference that was mentioned previously.
64- M.A.S Abdel Haleem, A reference that was mentioned previously, P.380.
65- N.J. Dawood, A reference that was mentioned previously, P.430.
66- J.M. Rodwell, A reference that was mentioned previously, P.385.
67- M.H. Shakir, A reference that was mentioned previously, P.646.
68- M.A.S Abdel Haleem, A reference that was mentioned previously, P.197.
69- N.J. Dawood , A reference that was mentioned previously, P.223.
70- J.M. Rodwell, A reference that was mentioned previously, P.204.
71- M.H. Shakir, A reference that was mentioned previously, P.371.
72- Islam Web, A reference that was mentioned previously.
73- M.A.S Abdel Haleem, A reference that was mentioned previously, P.232.
74- N.J. Dawood, A reference that was mentioned previously, P.198.
75- J.M. Rodwell, A reference that was mentioned previously, P.242.
76- M.H. Shakir, A reference that was mentioned previously, P.428.